

Arequipa, 20 de octubre del 2020

OFICIO N° 488 -2020-GRA/ORH

Sr.
JUAN JOSÉ MARTINEZ ORTIZ
Presidente Ejecutivo del Consejo Directivo
de la Autoridad Nacional del Servicio Civil -
SERVIR

Presente.-

Asunto : SINTRAESGRA REMITE PLIEGO DE RECLAMOS 2020-2021
Referencia : Oficio N° 02-2020-SINTRAESGRA

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, a través del cual el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa – SINTRAESGRA, adjunta su pliego de peticiones 2020-2021, bajo la forma de proyecto de convención colectiva.

Al respecto, es menester señalar que el artículo 52° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003- TR establece: "El pliego de reclamos se presenta no antes de sesenta (60) ni después de treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente".

De igual forma, es preciso hacer mención al artículo 72° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que ha previsto: *"El procedimiento de la negociación colectiva es el siguiente: Recibido el pliego de reclamos y antes de iniciar la negociación, el jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad tipo A remitirá copia del mismo a SERVIR. Remitirá también una copia al Ministerio de Economía y Finanzas que, a través de la Dirección General de Gestión, podrá opinar respecto de si alguna de las peticiones contenidas en el mismo implica una contravención a lo establecido en el párrafo final del artículo 40 de la Ley o acerca de algún otro aspecto sobre el cual estimará pertinente pronunciarse (...)"*

Ahora bien, a través del Decreto de Urgencia N° 014-2020 que regula las Disposiciones Generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público, publicado en Normas Legales del Diario Oficial "El Peruano", el 23 de enero de 2020, ha establecido en el Artículo 5° Reglas generales para la negociación colectiva de las entidades del Sector Público, que **la representación de trabajadores presenten ante su entidad, un solo pliego de peticiones, para ser remitido a SERVIR y este lo remita al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a fin de que este emita el respectivo Informe Económico Financiero, a partir del cual inician las reuniones entre las partes.**

Asimismo, en el dispositivo normativo en comento, se establece que los pliegos de reclamos se presentan cada dos (2) años, entre el 01 al 30 de junio; sin embargo, en la Tercera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020, se ha previsto que durante el Año Fiscal 2020, únicamente pueden presentar su pliego de reclamos las organizaciones sindicales de las entidades del Sector Público que no tengan o hayan iniciado alguna negociación colectiva que incluya condiciones económicas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019; de igual forma, la presentación del pliego de peticiones se puede realizar hasta el 31 de marzo de 2020.

Sobre el particular se advierte que, la organización sindical en el año 2019 obtuvo Laudo Arbitral favorable en relación al pliego de reclamos periodo 2019-2020, el mismo que se adjunta al presente.



GOBIERNO REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

En tal sentido, estando a lo antes señalado, remitimos adjunto copia del pliego de peticiones presentado por la referida organización sindical, en cumplimiento a las disposiciones normativas antes descritas.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ABOG. JOSÉ LIZARDO DÁVILA PORTUGAL
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

JLDP/
Cc. Archivo
Doc. 3210892
Exp. 2122524



EXPEDIENTE : PRINCIPAL
MATERIA : ARBITRAJE LABORAL
ÁRBITROS : JOSÉ ALEJANDRO SUÁREZ ZANABRIA
: JORGE LUIS CÁCERES ARCE
: VÍCTOR ÁLVARO SÁNCHEZ REMOND
SECRETARIO: NEIL AMADOR HUAMÁN PAREDES
PARTES : SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES -SINTRAESGRA
: GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

LAUDO ARBITRAL

En la ciudad de Arequipa, a los veintisiete días del mes de mayo del año dos mil diecinueve, el Tribunal Arbitral Ad Hoc designado para dar solución a la controversia proveniente de la Negociación Colectiva para el período 2019-2020 entre el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA y el Gobierno Regional de Arequipa, estando dentro del plazo de ley y cumpliendo con las formalidades del caso, procede a emitir el Laudo Arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por lo dispuesto en la Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil), el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (Reglamento General de la Ley del Servicio Civil), el Decreto Supremo 010-2003-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo); su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 011-92-TR; concordado con lo señalado en la Ley General de Arbitraje (Decreto Legislativo 1071); y, de conformidad a lo establecido en el Acta de Instalación y las Reglas que rigen el presente arbitraje laboral suscrito por ambas partes con fecha veinte de noviembre del dos mil dieciocho.

I.- DE LOS ANTECEDENTES:

1.1. Con fecha 13 de agosto de 2018, el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa mediante Oficio N° 002-2018-SINTRAESGRA designa como árbitro de parte al Abog. JORGE LUIS CÁCERES ARCE, quien figura en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas autorizado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1.2. Con fecha 12 de setiembre de 2018, el Gobierno Regional de Arequipa a través de la Procuraduría Pública Regional mediante Oficio N° 4326-2018-GRA-PPR designa como árbitro de parte al Abog. VÍCTOR ÁLVARO SÁNCHEZ REMOND, quien figura en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas autorizado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1.3. Con fecha 30 de octubre de 2018, la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas y Registros Generales de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa designó mediante Auto Sub Directoral N° 056-2018-GRA-GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ como Presidente del Tribunal Arbitral al Abog. JOSÉ ALEJANDRO SUÁREZ ZANABRIA, quien figura en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas autorizado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1.4. Con fecha 09 de noviembre de 2018, se conforma el Tribunal Arbitral compuesto por los señores árbitros Abog. José Alejandro Suárez Zanabria, Abog. Jorge Luis Cáceres Arce y Abog. Víctor Álvaro Sánchez Remond, lo que se acredita del Auto Sub Directoral N° 056-2018-GRA-GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ de la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas y Registros Generales de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa; colegiado que tendrá a su cargo el arbitraje laboral.

1.5. Es así que mediante comunicaciones dirigidas a las partes con fecha 16 de noviembre de 2018 se procede a conformar el Tribunal Arbitral que tendrá a su cargo la resolución de las controversias provenientes de la Negociación Colectiva para el período 2019-2020. Ante lo cual, ambas partes manifestaron su conformidad por lo que voluntariamente se aceptó la conformación del presente Tribunal Arbitral; precisando además que los miembros del Colegiado desarrollarán su labor en forma responsable, independiente, objetiva y transparente.

1.6. Con fecha 20 de noviembre de 2018, se desarrolla la Instalación del Tribunal Arbitral Ad Hoc; acto procesal donde además se aprueba y da a conocer el Reglamento Arbitral que se aplicará para el presente proceso arbitral derivado del Expediente N° 047-2017-SDNC-AREQ; documento en el que se establecen a su vez las reglas aplicables al presente arbitraje laboral; instalación que contó con la participación y aceptación de los representantes debidamente acreditados de ambas partes. Asimismo, se designó al Secretario Arbitral y finalmente se establecieron los montos y la forma de pago de los honorarios de los integrantes del Tribunal Arbitral.

1.7. Con fecha 22 de noviembre de 2018, el Tribunal Arbitral solicitó mediante Carta N° 004-2018-TA/AL a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa copias de la totalidad de actuados del Expediente N° 047-2017-SDNC-AREQ que tiene que ver con la Negociación Colectiva seguida entre el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa y el Gobierno Regional de Arequipa relacionada con el Pliego de Peticiones del período 2019-2020.

1.8. Con fecha 27 de noviembre de 2018, la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas y Registros Generales de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa mediante Decreto Sub Directoral N° 2228-2018-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ remite al Colegiado Arbitral copias de los actuados del Expediente N° 047-2017-SDNC-AREQ, el que consta de ciento ocho (108) folios.

1.9. Con fecha 29 de noviembre de 2018, el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA presentó su escrito de PROPUESTA FINAL DE CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERÍODO 2019-2020 en los extremos de condiciones laborales y condiciones económicas. Asimismo, adjunta sus respectivos medios probatorios y precisa sus pretensiones en torno a su propuesta de convención colectiva, ello en cuarenta y seis (46) folios.

1.10. Con fecha 29 de noviembre de 2018, el Tribunal Arbitral solicita mediante Carta N° 005-2018-TA/AL al Gobierno Regional de Arequipa información y documentación económica, financiera, contable y laboral relacionada con el presupuesto multianual programado y ejecutado; los estados de flujo de caja; estados financieros; estados de gestión; así como el presupuesto y ejecución de ingresos y egresos del Gobierno

Regional de Arequipa correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018; y, los proyectados para los ejercicios 2019 y 2020; así como la relación de trabajadores y el cuadro de beneficios legales y convencionales que tienen a la fecha los trabajadores sindicalizados afiliados al SINTRAESGRA.

1.11. Con fecha 06 de diciembre de 2018, el Gobierno Regional de Arequipa a través de su Procuradora Pública Adjunta a cargo de los Asuntos Judiciales presenta su escrito de APERSONAMIENTO Y OBSERVACIONES A LA PROPUESTA DEL SINTRAESGRA, escrito en el que adjunta a su vez el Informe N° 237-2018-GRA/ORPPOT de la Oficina Regional de Planeamiento, Presupuesto y Ordenamiento Territorial del Gobierno Regional de Arequipa junto a sus respectivos anexos y precisa sus correspondientes pretensiones ello en nueve (09) folios.

1.12. Con fecha 14 de diciembre de 2018, el Tribunal Arbitral emite la Resolución N° 003-2018, por medio de la cual dispone Declarar la Suspensión del Plazo para la Emisión del Laudo Arbitral, toda vez que a la fecha no se cuenta con la información y documentación económica, contable, laboral y financiera solicitada al Gobierno Regional de Arequipa ni tampoco se cuenta con el Dictamen Económico Laboral y la Valorización del Pliego de Peticiones del SINTRAESGRA a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; precisando que dicha suspensión, no afecta el trámite ni el desarrollo del procedimiento arbitral, toda vez que se requieren desarrollar diferentes actos procesales.

1.13. Con fecha 18 de diciembre de 2018, el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA presenta un escrito con Sumilla: Absolvemos Traslado y adjuntamos documentación el mismo que consta de doce (12) folios; en el que hacen llegar al Colegiado Arbitral copias certificadas del Memorandum N° 208-2018-GRA/ORA-OC y sus anexos remitidos por la Oficina de Contabilidad del Gobierno Regional de Arequipa, teniendo como Referencia el Memorandum Múltiple N° 1044-2018/GRA/GR; el Oficio N°996-2018-GRA/GRTPE-OA y el Oficio N°503-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-SDRG, conteniendo el Formulario N° 1 Estados de Gestión y Anexos; el Formulario N° 2 Estados de Situación Financiera y Anexos y el Formulario N° 3 Estados de Flujo de Efectivo.

1.14. Con fecha 21 de diciembre de 2018, el Tribunal Arbitral solicitó mediante Carta N° 006-2018-TA/AL a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa en forma reiterativa el Dictamen Económico Laboral que tiene que ver con la Negociación Colectiva seguida entre el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa y el Gobierno Regional de Arequipa relacionada con el Pliego de Peticiones del período 2019-2020.

1.15. Con fecha 21 de diciembre de 2018, el Gobierno Regional de Arequipa a través de la Oficina de Recursos Humanos mediante Oficio N° 2397-2018-GRA/ORH remite al Tribunal Arbitral en treinta y ocho (38) folios remite información y documentación solicitada mediante Carta N° 005-2018-TA/AL, teniendo como Referencia: Memorandum N° 207-2018-GRA/ORA-OC y sus anexos remitidos por la Oficina de Contabilidad; Informe N° 2393-2018-GRA/ORPPOT-OPT y anexos emitida por la Oficina de Recursos Humanos e Informe N° 131-2018-GRA/ORH/JEBO y anexos remitido por el Área de Remuneraciones.

1.16. Con fecha 27 de diciembre de 2018, la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas y Registros Generales de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa mediante Decreto Sub Directoral N° 2278-2018-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ remite al Colegiado Arbitral copias de la información y documentación relacionada con la negociación colectiva y que es de utilidad para efectuar el Dictamen Económico Laboral y la Valorización del Pliego de Peticiones del SINTRAESGRA en lo referido al período 2019-2020 en setenta y dos (72) folios; y hacen de conocimiento del Tribunal Arbitral que la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa mediante Oficio N° 1079-2018-GRA/GRTPE-OA. solicitó se Practique el Examen de Situación Económica Financiera y Laboral del Gobierno Regional de Arequipa en el marco del Expediente N° 047-2017-SDNC-AREQ.

1.17. Con fecha 09 de enero de 2019, el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa presenta un escrito con Sumilla: Para su conocimiento y para mejor resolver, el que consta de ocho (08) folios; remitiendo información complementaria referida a copias certificadas del Flujo de Caja de la Unidad Ejecutora N° 0757: Gobierno Regional de Arequipa y anexos relacionados con el Flujo de Caja proyectado al 2019, el Flujo de Caja proyectado al 2020 y el Flujo de Caja proyectado al 2025, documentos suscritos por los Jefes de las Oficinas de Administración, Contabilidad y Tesorería del Gobierno Regional de Arequipa.

1.18. Con fecha 11 de enero de 2019, se desarrolló la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales e Informes Orales con la participación de los representantes legitimados por ambas partes; quienes sustentaron sus propuestas y además absolviéron las inquietudes del Tribunal Arbitral. De igual forma desarrollaron sus Informes Orales en los que dieron a conocer sus teorías del caso, sus sustentos técnico-jurídicos en torno a sus escritos de Propuesta de Convenio Colectivo y de Observaciones a la Propuesta del SINTRAESGRA; dando a conocer su fundamentación y argumentación; quedando pendiente la emisión del Dictamen Económico Laboral para poder emitir el correspondiente laudo arbitral.

1.19. Con fecha 02 de abril de 2019, el Director de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Oficio N° 0395-2019-MTPE/2/14.1 remite al Tribunal Arbitral y a las partes el Dictamen Económico Laboral N° 045-2019-MTPE/2/14.1; ello en cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 56° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el marco del Expediente N° 047-2017-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ, el mismo que consta de veinticinco (25) folios.

1.20. Con fecha 08 de abril de 2019, el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa presenta un escrito con Sumilla: Remitimos listado actualizado de trabajadores afiliados al SINTRAESGRA, el que consta de cinco (05) folios; remitiendo información referida a la lista actualizada de agremiados afiliados a la organización sindical, precisando que en Asamblea General Ordinaria del SINTRAESGRA de fecha 21 de marzo se acordó la incorporación de nuevos sindicalizados, lo que se hiciera conocer al Gobierno Regional de Arequipa con fecha 05 de abril de 2019 mediante Oficio N° 003-2019-SINTRAESGRA precisando que en la actualidad son cuarenta y ocho (48) los trabajadores del

Gobierno Regional de Arequipa los afiliados al Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa.

1.21. Con fecha 12 de abril de 2019 mediante Resolución N° 005-2019 el Tribunal Arbitral procede a admitir el Dictamen Económico Laboral N° 045-2019-MTPE/2/14.1, dispone tener por cumplido el requerimiento de información solicitada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y otorga a las partes el plazo de cinco (05) días posteriores a la notificación de la Resolución, para que, de estimarlo por conveniente, presenten sus alegatos finales por escrito.

1.22. Con fecha 24 de abril de 2019, ambas partes cumplieron con presentar sus respectivos alegatos finales, con el detalle siguiente: Gobierno Regional de Arequipa a través de su Procuradora Pública Regional a cargo de los Asuntos Jurídicos presentó un escrito con sumilla: *Alegatos finales*, el mismo que consta de cinco (05) folios, ratificándose en todos sus extremos en lo señalado en su escrito de observaciones a la Propuesta de Convenio del SINTRAESGRA; y, el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa presentó un escrito con sumilla: *Presentamos alegatos finales*, el mismo que consta de cinco (05) folios, ratificándose en todos sus extremos en lo señalado en su escrito de Propuesta de Convenio Colectivo para el Pliego de Peticiones del período 2019-2020.

1.23. Con fecha 10 de mayo de 2019, el Tribunal Arbitral emite la Resolución N° 006-2019, por medio de la cual se da por cerrada la actuación probatoria, así mismo se deja expedita la causa para pasar a la etapa decisoria y deliberativa; y, finalmente se procede a levantar la suspensión del plazo para laudar.

1.24. Con la finalidad de concluir con el Proceso Arbitral Laboral y lograr determinar objetivamente la solución a la controversia surgida de la negociación colectiva del pliego de reclamos para el período 2019-2020; el Colegiado Arbitral ha enmarcado su accionar basado en los principios rectores de legalidad, debido proceso, razonabilidad, objetividad, proporcionalidad y responsabilidad. De igual forma se debe precisar que a lo largo de las diferentes actuaciones procesales en el marco del proceso arbitral laboral ambas partes no han mostrado oposición, cuestionamiento u objeción alguna en torno a la labor del Tribunal Arbitral.

1.25. Se desprende de los antecedentes señalados en los párrafos precedentes; las pretensiones y actuaciones de las partes; así como la participación adecuada y el ejercicio del derecho de defensa y debido proceso en los actos procesales respectivos dentro del presente proceso arbitral laboral; advirtiéndose por parte del Tribunal Arbitral que se ha ejercido válidamente el correspondiente accionar, interés y legitimidad para obrar en todos los actos procesales desarrollados a lo largo del arbitraje laboral.

1.26. Asimismo, se debe precisar que, existe competencia y legalidad de este Tribunal Arbitral conformado por tres árbitros y un secretario arbitral, a fin de emitir pronunciamiento sobre la Negociación Colectiva planteada por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA, que se encuentren contemplados bajo los alcances del Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276, en cuanto a las demandas laborales y económicas invocadas en este proceso arbitral laboral, en el marco del pliego de reclamos para el período 2019-2020.

1.27. Finalmente, con fecha 27 de mayo de 2019 dentro del plazo pactado por las partes, de conformidad a lo establecido en las reglas que regulan el presente procedimiento arbitral; en concordancia a lo señalado en el TUO de la Ley y el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas el Tribunal Arbitral procede a la emisión del Laudo Arbitral Laboral que hará las veces de Convenio Colectivo de Trabajo.

II.- SOBRE EL ALCANCE DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL Y LA COMPETENCIA DEL PRESENTE TRIBUNAL ARBITRAL:

A. De la Naturaleza Constitucional del Arbitraje como Método Heterocompositivo de Solución de Conflictos:

2.1. El origen constitucional del procedimiento arbitral ha sido destacado de manera concluyente y gráfica por el Tribunal Constitucional:

"Es justamente, la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen, las cuales permiten concluir a este Colegiado que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que forma parte esencial del orden público constitucional.

La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 2º, inciso 24, literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución."

2.2. De allí que el proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetiva, ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51º de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia. En este espectro, el árbitro o tribunal arbitral aparece en primera instancia como un componedor jurisdiccional, sujeto, en consecuencia, a la jurisprudencia constitucional de este Colegiado.

"Así, la jurisdicción arbitral, que se configura con la conformación e instalación de un Tribunal Arbitral en virtud de la expresión de la voluntad de los contratantes expresada en el convenio arbitral, no se agota con las cláusulas contractuales ni con lo establecido por la Ley General de Arbitraje, sino que se convierte en sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales. Todo ello hace necesario que este Tribunal efectúe una lectura iuspublicista de esta jurisdicción, para comprender su carácter privado; ya que, de lo contrario, se podrían desdibujar sus contornos constitucionales"¹.

2.3. El arbitraje es la forma de resolución de conflictos por la cual las partes deciden someter su controversia a la decisión de un tercero, sea Árbitro o Tribunal Arbitral, a quien envisten de competencia para tal fin. Se trata, por tanto, de un medio de solución de conflictos al que pueden recurrir

¹ Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, dictada en el expediente No. 6167-2005-PHC/TC.

voluntariamente las partes concernidas, que consiste en trasladar la competencia resolutoria de las partes hacia afuera (heterocomposición), de modo que éstas se sujetan a lo que determine el árbitro o tribunal que han elegido. En tal sentido, el Tribunal Constitucional en su EXP. N° 6167-2005 ha señalado que: "Se concibe a esta institución como proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia".

2.4. Asimismo, en cuanto a la relación entre la jurisdicción arbitral con la jurisdicción ordinaria el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente: "El artículo 139°, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional **consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral**, lo que determina que, en el actual contexto, el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada", agregando que: "El arbitraje **no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustitutorio, si no como una alternativa que complementa el sistema judicial** puesta disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias" (el resaltado es nuestro).

2.5. La Constitución Política del Perú establece la jurisdicción arbitral en el inciso 1 del artículo 139° señalando que "Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No puede ni puede establecerse **jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral**" (resaltado nuestro).

2.6. En base al artículo citado, existe por parte de la doctrina consenso en reconocer una **dobles fuente de legitimación** de la jurisdicción arbitral, el sostener que "(...) siendo el Perú un estado constitucional y democrático de derecho, esta legitimación proviene de la voluntad general, plasmada por el constituyente en las cartas de 1979 y 1993; mientras que, en el marco de una determinada controversia, es el principio de la autonomía de la voluntad de los privados, el elemento que legitima la intervención de los árbitros en la resolución del conflicto."

2.7. A tenor de lo visto, entonces, no puede quedar duda de la relevancia constitucional que tiene el arbitraje como "jurisdicción excepcional", es decir, que no nos encontramos ante un instrumento meramente privado, sino que su transcendencia ha llevado a la norma suprema le otorgue un reconocimiento como valor muy relevante del ordenamiento jurídico nacional.

2.8. Este origen constitucional de la vía arbitral ha quedado consagrado de manera concluyente y gráfica por el Tribunal Constitucional cuando ha afirmado que: "Es justamente la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen, las cuales permiten concluir a este colegiado que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, si no que forma parte esencial del orden público constitucional".³

² Fundamento 3 de la sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC

³ Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC

2.9. La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 24° literal a) de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139° de la propia Constitución. De allí que el proceso arbitral tiene un doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetiva, ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51° de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencial, tensión en la cual el árbitro o tribunal arbitral aparece en primera instancia como un componedor jurisdiccional, sujeto, en consecuencia, a la jurisprudencia constitucional.

2.10. En este marco, el supremo interprete de la Constitución ha indicado en la sentencia antes citada, en términos amplios y categóricos que vale la pena referir directamente que:

"Es por tal motivo que este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la "Kompetenz - Kompetenz" previsto en el artículo 39° de la ley General de Arbitraje - Ley Nro. 26572 -, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia, y en el artículo 44° del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo momento, las cuestiones controvertidas que se promueven durante el proceso arbitral, incluidas las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio. "Este Colegiado resalta la suma importancia práctica que reviste dicho principio, a efectos de evitar que una de las partes, que no desea someterse al pacto de arbitraje, mediante un cuestionamiento de las decisiones arbitrales y/o la competencia de los árbitros sobre determinada controversia, pretenda convocar la participación de jueces ordinarios, mediante la interposición de cualquier acción de naturaleza civil y/o penal, y desplazar la disputa al terreno judicial".

B. Fundamento constitucional específico de la jurisdicción arbitral laboral: La obligación del Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos.

2.11. Las relaciones laborales se configuran, en gran medida, en torno a la convivencia de dos intereses distintos y opuestos en muchos casos. Ello genera que en la relación laboral haya un conflicto subyacente que se manifiesta veladamente en algunos casos y en otros de manera abierta. En este aspecto, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos, entre los cuales está el propio derecho del trabajo, en general, y los medios alternativos de solución de conflictos en especial, para procesar y resolver las controversias laborales de preferencia de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución.

2.12. El tema nos conduce a atender especialmente a la conflictividad laboral la cual tiene rango constitucional, como se demuestra del texto de nuestra norma suprema. Al respecto, el artículo 28° establece lo siguiente: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático. (...) **2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales**".*

2.13. En aplicación a esta disposición, el Estado no puede mantener una actitud abstencionista en el campo de la solución de los conflictos laborales, a la par que señala el camino por el cual se debe transitar al respecto: "el de la creación e impulso de todas las formas requeridas para resolver pacíficamente los conflictos".

2.14. De manera explícita, la opción constitucional, precisa que en el conflicto laboral que tiene el Estado, éste debe agotar todas las posibilidades para que las discrepancias no se mantengan abiertas ni se manifiesten de la manera más aguda, sino que se cuente con un conjunto de medios alternativos que prevengan o resuelvan las controversias colectivas planteadas legítimamente por las organizaciones laborales. Hay que incidir también en señalar que la obligación de promoción involucra a todo el bien, es uno de los agentes principales a través de los cuales debe materializarse este deber constitucional, de asegurar tranquilidad social y laboral.

2.15. Al respecto el Tribunal Constitucional, ha señalado que "(...) A tenor del inciso 2 del artículo 28° de la Constitución, la intervención del Estado o de entes o personas de la sociedad civil en el régimen privado deben observar dos aspectos muy concretos, a saber: Fomentar el convenio colectivo y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancia entre los agentes se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de actividad privada. En cuanto al segundo, la promoción se viabiliza según norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, (el resaltado es nuestro).⁴

2.16. En cuanto al concepto del arbitraje en materia laboral, el Tribunal Constitucional lo define como: "(...) el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto (...) Se trata de una forma interventiva a través de la cual un tercero neutral establece, por medio de un laudo, la solución al conflicto" (resaltado nuestro). Resulta indiscutible entonces que el arbitraje es una forma de solución pacífica de los convenios y, que por mandato constitucional el Estado está en la obligación de promoverlo.⁵

2.17. Por tanto, el arbitraje laboral no se sustenta únicamente en su consagración constitucional genérica, prevista en el artículo 139.1 de la Constitución, sino que tiene un reconocimiento propio en el artículo 28.2, en el que sus fundamentos giran alrededor de una materia (la laboral) en la que la conflictividad es permanente, por lo que la búsqueda de paz social se convierte en una necesidad perentoria y es su deber de todo Gobierno que apuesta por la gobernabilidad y la institucionalidad.

2.18. De allí que el propio texto constitucional imponga la obligación de promover todos aquellos medios pacíficos de solución de controversias (como el arbitraje) a efectos de salvarla confrontación directa y concordar los intereses en juego de una manera equilibrada. De esta manera, resulta evidente que, si el

⁴ Fundamento 35 de la sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC

⁵ Fundamento 38 de la sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC

legislador tiene la obligación de promover la solución pacífica de los conflictos colectivos, no puede actuar válidamente en contradicción con este mandato, por lo que el recortar las posibilidades de actuación del arbitraje o de cualquier otro medio pacífico de solución de controversias, contravendría los derechos y valores constitucionales expresamente recogidos en nuestra norma suprema.

2.19. Consecuentemente, la jurisdicción arbitral tiene un fundamento constitucional claro e incuestionable y a los tribunales arbitrales se les aplican los principios y derechos de la función jurisdiccional de manera que se tutele el principio de no interferencia en el ejercicio de las funciones de su competencia siendo que tal independencia lleva a que el Estado la proteja y evite cualquier injerencia dirigida a restringir el cumplimiento de las funciones reconocidas por la Constitución. Por tanto, no puede quedar duda alguna respecto de la competencia que tienen los tribunales arbitrales para conocer y resolver las materias controvertidas sometidas a su competencia, aunque se pretendiera recortar esta mediante una norma legal presupuestaria.

III.- DE LAS PROPUESTAS Y OBSERVACIONES A LAS PROPUESTAS DE CONVENIO COLECTIVO PRESENTADAS POR LAS PARTES:

3.1. Teniendo en consideración el escrito de Propuesta Final de Convenio Colectivo presentado por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa; los mismos que obran en el expediente principal; estando además a lo señalado en el numeral 9 de las Reglas que rigen el presente proceso arbitral laboral; el Tribunal Arbitral precisa que la única propuesta final presentada es la del SINTRAESGRA, bajo la siguiente fórmula:

PRIMERO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE MOVILIDAD LA SUMA DE S/ 15.00 (QUINCE CON 00/100 SOLES) DIARIOS, QUE HACEN UN TOTAL DE S/ 450.00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES) ELLO EN FORMA MENSUAL, MONTO ADICIONAL, AL QUE VIENEN PERCIBIENDO EN LA ACTUALIDAD LOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN EL PRESENTE PROCESO ARBITRAL; ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

SEGUNDO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LA SUMA ASCENDENTE AL 10% DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA MENSUAL DE CADA DE TRABAJADOR, QUE SE DEBERÁ DE PAGAR EN FORMA MENSUAL, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

TERCERO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE INCREMENTAR POR CONCEPTO DE ASIGNACION POR ESCOLARIDAD LA SUMA DE S/

50.00 MENSUALES, MONTO ADICIONAL A LO QUE EL GOBIERNO CENTRAL APRUEBE Y OTORQUE POR ESE CONCEPTO; ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

CUARTO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR LA BONIFICACIÓN ESPECIAL POR QUINQUENIOS A LOS TRABAJADORES QUE HAYAN CUMPLIDO CINCO, DIEZ, QUINCE Y VEINTE AÑOS DE TRABAJO, DEBIENDO DE ABONAR EL MONTO ASCENDENTE A S/ 250.00 (DOSCIENTOS CINCUENTAS CON 00/100 SOLES) POR CADA QUINQUENIO; ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

QUINTO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR UNA CANASTA NAVIDEÑA POR EL MONTO DE S/ 850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES), DEBIENDO DE OTORGARSE LA MISMA EN EL MES DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

SEXTO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR UNA BONIFICACIÓN EXCEPCIONAL POR CONCEPTO DE 1 MAYO (DÍA DEL TRABAJO) DE CADA AÑO, EL MONTO ASCENDENTE AL 50% DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL QUE PERCIBA CADA TRABAJADOR COMPRENDIDO EN EL PRESENTE PROCESO, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

SEPTIMO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE ASIGNACION VACACIONAL EQUIVALENTE A MEDIA REMUNERACIÓN MENSUAL, DEBIENDO DE ABONAR ESTE PEDIDO EN EL MES QUE CADA TRABAJADOR HAGA USO DEL GOCE EFECTIVO DE DESCANSO, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

OCTAVO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR UNA BONIFICACIÓN POR CONCEPTO DE CANASTA DE ALIMENTOS DE MANERA MENSUAL, POR EL MONTO ASCENDENTE A LA SUMA DE S/ 850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES) CON CARÁCTER DE PERMANENTE, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE

ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

NOVENO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE REFRIGERIO LA SUMA DIARIA ASCENDENTE AL MONTO DE S/ 18.00 (DIECIOCHO CON 00/100 SOLES), TENIENDO EL MONTO MENSUAL DE S/ 540.00 (QUINIENTOS CUARENTA CON 00/100 SOLES), ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA FINAL DE CONVENIO COLECTIVO DEL SINTRAESGRA:

- 1) Señala el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA que su Propuesta de Convenio Colectivo está desarrollada en base a lo señalado en la acta de acuerdo final de la negociación colectiva del pliego de reclamos para el período 2019-2020, de fecha 19 de abril de 2018 suscrito entre las partes; en referencia a los extremos de las demandas laborales y económicas; además se basa en el resumen de recaudación de los ingresos propios del Gobierno Regional de Arequipa, precisando que para ello han solicitado vía Acceso a la Información y Transparencia Pública información y documentación económica financiera referida a los Estados Financieros, Estados de Gestión y Saldos de Balance el Gobierno Regional de Arequipa referida a los períodos 2016, 2017 y 2018. Donde se puede verificar que el Gobierno Regional de Arequipa tiene un superávit en cuanto a disponibilidad presupuestal para que pueda asumir los pedidos de las condiciones laborales y económicas del SINTRAESGRA solicitadas dentro de la negociación colectiva relacionadas con el pliego de reclamos para el período 2019-2020, en favor de todos sus afiliados.
- 2) Además, señala que en cuanto al origen constitucional del procedimiento arbitral ha sido destacado de manera concluyente y gráfica por el Tribunal Constitucional, -en adelante TC: *"Es justamente, la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen..., que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que forma parte esencial del orden público constitucional. La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 2º, inciso 24, literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución"*.
- 3) Señala el SINTRAESGRA, que el derecho a la Negociación Colectiva es un derecho constitucional reconocido en el Inc. 2, del Art. 28 de la Constitución Política del Estado, por el cual se busca resolver los conflictos suscitados entre los trabajadores y empleadores, es un elemento fundamental del derecho a la Libertad sindical ya que si no estuviera presente la capacidad de negociar de los trabajadores no se podría hablar de un derecho de libertad sindical.
- 4) Señala también el SINTRAESGRA, que sobre el Control Difuso en Jurisdicción Arbitral el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005-PHC/TC, la cual tiene carácter de precedente vinculante, precisa: *"Sin embargo de la especial naturaleza del arbitraje, en tanto*

autonomía de la voluntad de las partes y, al mismo tiempo, de la independencia de la jurisdicción arbitral, no supone en absoluto desvinculación del esquema constitucional, ni mucho menos de cuadro de derechos y principios reconocidos por la Constitución. Como ya ha señalado este Tribunal, "La naturaleza de jurisdicción independiente del arbitraje, no significa que establezca el ejercicio de sus atribuciones con inobservancia de los principios constitucionales que informan la actividad de todo órgano que administra justicia, tales como el de independencia e imparcialidad de la función jurisdiccional, así como los principios y derechos de la función jurisdiccional. En particular, la jurisdicción, no se encuentra exceptuada de observar directamente todas aquellas garantías que componen el derecho al debido proceso".

- 5) De otro lado, precisa el SINTRAESGRA en términos de la Organización Internacional del Trabajo en concordancia con lo señalado en la Constitución; el Derecho del Trabajo es un Derecho Fundamental, en ese entendido la negociación colectiva es entendida como cualquier forma de discusión o diálogo destinada a lograr un acuerdo, y tiene por objeto reglamentar, por medio de acuerdos, contratos o convenios colectivos las condiciones del empleo.
- 6) Manifiestan que conforme se tiene del cuarto punto resolutive de la Sentencia del Tribunal Constitucional, se dispuso la VACATIO SENTENTIAE de la SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL del 26 de abril de 2016 recaída en el PLENO JURISDICCIONAL Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-P1/TC, esto a partir del inicio de la primera legislatura 2016-2017 y como máximo de un año, pues al iniciarse dicha legislatura con fecha 23 de Julio y haber transcurrido más de un año ha culminado la "vacatio sententiae"; y, como resultado se tiene que está en vigencia, la inconstitucionalidad de toda prohibición que contengan las leyes de presupuesto y la Ley Servir N° 30057 y su reglamento el D.S. 040-2014-PCM, sobre el incremento de remuneraciones en la negociación colectiva de remuneraciones. Por lo que nuestra petición final se encuentra arreglada a Ley y a la Constitución.
- 7) Asimismo, propuesta final de convenio colectivo la que hará las veces de Convenio Colectivo está relacionada con el reconocimiento de derechos y beneficios adquiridos por otras organizaciones sindicales que también forman parte de la Entidad, está relacionada con las mejoras e incrementos invocados en las condiciones económicas y condiciones laborales durante el proceso de Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Peticiones referido al período 2019-2020. Las mismas que hacen referencia tanto a condiciones laborales como condiciones económicas; como son pago por conceptos de movilidad, refrigerio, canasta de alimentos por costo de vida, canasta de navidad, asignación vacacional, escolaridad y pago de quinquenios a los trabajadores estables del Gobierno Regional de Arequipa afiliados al SINTRAESGRA, las mismas que son perfectamente atendibles por parte de la Entidad Regional, toda vez que se cuenta con recursos, lo que se podrá verificar de los ingresos propios y recursos directamente recaudados por la Región Arequipa y que de modo alguno ponen en riesgo el normal funcionamiento de las actividades ni afectaría en forma relevante al presupuesto institucional.

4.2. Adicionalmente y por temas de practicidad con la finalidad de tener los detalles y pormenores de la audiencia de sustentación de propuestas finales e informes orales, se contó en dicho acto procesal con un registro de filmación audiovisual que acredita lo oralizado y actuado en la audiencia correspondiente, DVD que se encuentra anexo en el Expediente arbitral.

4.3. Ambas partes a través de sus abogados desarrollaron sus alegatos e informes correspondientes; dando a conocer sus argumentos fundamentando sus pretensiones y puntos de vista jurídicos en relación a sus escritos de Propuesta de Convenio Colectivo presentado por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa y de Observaciones a la Propuesta de Convenio Colectivo presentado por la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Arequipa; absolviendo a la vez las preguntas e inquietudes formuladas por los integrantes del Tribunal Arbitral en torno al presente proceso arbitral laboral.

4.4. De otro lado, se tiene que el Tribunal Arbitral señaló en ese acto procesal que estando a los medios probatorios ofrecidos por las partes; estando además a la información económica, financiera y laboral remitida por el Gobierno Regional de Arequipa; se tienen por admitidas las pruebas ofrecidas por ambas partes; así como las pruebas de oficio requeridas alcanzadas en su momento; siendo además que todas son pruebas documentales; el Tribunal Arbitral estableció que estos medios probatorios serán analizados, examinados y valorados en su oportunidad. Sin embargo, se requiere en forma oficial contar con el Dictamen Económico Laboral y la Valorización del Pliego de Reclamos del SINTRAESGRA referido al Pliego de Reclamos del período 2019-2020. El mismo que está pendiente de emisión por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que las actuaciones procesales del procedimiento arbitral han sido suspendidas a la espera de la remisión del mismo al Colegiado Arbitral.

4.5. Finalmente, en esa Audiencia, el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa presentó boletas de pago de remuneraciones de diferentes trabajadores que se encuentran laborando bajo los alcances del Dec. Leg. 276 en la Región Arequipa que a su vez son sus afiliados y que laboran en condición de reincorporados con sentencias judiciales o están en condición de reincorporados con medida cautelar en el Gobierno Regional de Arequipa.

4.6. De otro lado, estando a que se ha cumplido con la remisión del Dictamen Económico Laboral N° 045-2019-MTPE/2/14.1 remitido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se tiene que ambas partes con fecha 24 de abril de 2019 cumplieron con presentar sus respectivos escritos de Alegatos Finales; los mismos que ratifican en todos sus extremos tanto el SINTRAESGRA en su escrito de Propuesta de Convenio Colectivo como la Procuraduría Pública Regional del Gobierno Regional de Arequipa en su escrito de Observaciones a las Propuestas de Convenio Colectivo, según el detalle siguiente:

El Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA señala en sus alegatos finales que:

Señores jueces arbitrales se debe tener en cuenta que el derecho al trabajo y el derecho a la negociación colectiva son derechos sociales fundamentales reconocidos en nuestra Constitución, reconocidos también por pronunciamientos expresos plasmados en sentencias, casaciones y precedentes de la Corte Suprema de Justicia y del Tribunal Constitucional y deben ser consideradas por encima de normas de menor rango como son las leyes de presupuesto, equilibrio presupuestal o del servicio civil que los limitan, restringen o prohíben el reconocimiento de condiciones laborales y económicas, lo que sin duda va en desmedro y perjuicio de los trabajadores del sector público en este caso de trabajadores de la Región Arequipa afiliados al SINTRAESGRA.

Se ha demostrado como se indicó en nuestros escritos postulatorios y complementarios, y de lo actuado en la audiencia de sustentación de propuestas queda demostrado que el Gobierno Regional de Arequipa tiene la plena capacidad económica para poder atender nuestras peticiones laborales y económicas, y que las limitaciones de orden legal argumentadas por la Procuraduría de la Municipalidad han quedado desvirtuadas con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional y el Control Difuso que se debe aplicar en el presente caso, por lo que nuestras pretensiones de orden económico, son perfectamente atendibles por la Entidad. Para ello además se hicieron llegar estados financieros, estados de gestión y saldos de balances de los períodos 2016, 2017 y 2018; así como los flujos de caja proyectados para los períodos 2019 y 2020. Lo que además se trasluce del Dictamen Económico Laboral señalando que el costo anual que venimos percibiendo los trabajadores del SINTRAESGRA sujetos al presente proyecto de convenio colectivo, asciende a la suma de S/ 664,942; la misma que por efecto de lo solicitado en nuestra propuesta de Convenio Colectivo por todo concepto se elevaría a S/ 1' 515,010, es decir se incrementaría en tan sólo S/ 850,068 lo que en comparación a los beneficios obtenidos por otras organizaciones sindicales como son el SITGRA y el SINTCGRA es completamente abismal.

Señalan que la Negociación Colectiva es el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en el contexto de una relación laboral. En ese sentido, dentro del respeto del orden público constitucional, la Constitución impone al Estado el deber de fomentar la negociación colectiva y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Al lado de estas tareas de fomento y estímulo, al Estado también le corresponde la obligación constitucional de asegurar y garantizar que los convenios aprobados tengan "fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado" (fundamento 5 de la STC 0785-2004-PA/TC). Las normas particulares derivadas de este proceso de negociación "tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado" (artículo 28.2 de la Constitución) y, ante la aprobación de ellas por los sujetos legitimados, el Estado tiene la obligación de garantizar su cumplimiento mediante el reconocimiento de una serie de derechos de organización y procedimiento. Estos últimos, que pueden concretarse a través de la creación de una serie de agencias gubernamentales y el establecimiento de procedimientos rápidos y eficaces, a su vez, forman parte del deber estatal de garantizar las condiciones necesarias para su ejercicio y su tarea de promover su desarrollo (fundamento 3 de la STC 0261-2003-AA/TC).

Sostienen además que la Negociación Colectiva en la Administración Pública está condicionada por los procesos presupuestarios, los cuales, a su vez, dependen de factores como el crecimiento económico, la

deuda pública, el nivel de descentralización, el grado de estabilidad política, la tendencia política del Gobierno, la demografía, la tasa de desempleo, la participación del sector público en el PBI, las preferencias de los contribuyentes, la evolución de los ciclos económicos y las reglas presupuestarias de cada ordenamiento. Empero, no debe perderse de vista que el derecho de negociación colectiva es principalmente un proceso de diálogo en el que no siempre los trabajadores obtendrán todas sus demandas, y que eventualmente el ejercicio de este derecho involucra la necesidad de ceder algunas peticiones para obtener otros beneficios, dependiendo de las prioridades de la organización y las limitaciones económicas del Estado.

De otro lado, precisan que la obligación del Estado en relación con la promoción y el fomento de la negociación colectiva, en realidad, son de medios y no de resultados. Sin embargo, el proceso de negociación colectiva se debe llevar a cabo bajo reglas que permitan llegar a un acuerdo y que no traben esta posibilidad desde su inicio. Por ello, el TC considera que el Estado tiene la obligación de procurar llegar a un acuerdo, para lo cual debe llevar a cabo negociaciones verdaderas y constructivas, inclusive a través de la facilitación de informaciones relevantes y necesarias; evitar demoras injustificadas en la negociación o la obstrucción de la misma y tomar en cuenta de buena fe de los resultados de las negociaciones. Igualmente, los participantes en la negociación colectiva deben respetar mutuamente los compromisos asumidos y los resultados obtenidos a través de las negociaciones colectivas.

Finalmente, debemos precisar que nuestra propuesta final de convenio colectivo presentada el 29 de noviembre del 2018, que hará las veces de Convenio Colectivo está relacionada con el reconocimiento de derechos y beneficios adquiridos, está relacionada también con las mejoras e incrementos invocados en las condiciones económicas y condiciones laborales durante el proceso de Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Peticiones referido al período 2019-2020. Las mismas que hacen referencia tanto a condiciones laborales como condiciones económicas; como son movilidad, refrigerio, canasta de alimentos por costo de vida, canasta de navidad, asignación vacacional, escolaridad y pago de quinquenios a los trabajadores estables del Gobierno regional de Arequipa afiliados al SINTRAESGRA, las mismas que son perfectamente atendibles por parte de la Entidad Regional, toda vez que se cuenta con recursos, lo que se puede verificar de los ingresos propios y recursos directamente recaudados por la Región y que están plasmados en la información que se encuentra en el expediente arbitral y el Dictamen Económico Laboral remitido por el Ministerio de Trabajo.

Por todo ello queda demostrado que, si existe disponibilidad presupuestal por parte del Gobierno Regional de Arequipa para atender nuestras peticiones, que son condiciones laborales y condiciones económicas, más aún si se considera que es la primera vez que el SINTRAESGRA lleva adelante una negociación colectiva y es el primer arbitraje que se sigue con la Entidad que es la patronal y a la fecha somos tan solo 48 trabajadores los sindicalizados afiliados a la Organización Sindical y el gasto sería mínimo.

De igual forma, la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Arequipa señala en sus alegatos finales mediante un PRIMER OTROSÍ:

Respecto al estado del proceso arbitral, procedo a presentar mis alegatos finales en torno al presente proceso indicando lo siguiente:

Señores del Tribunal, hago de conocimiento que el pedido realizado por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa, vendría a ser improcedente puesto que debo de señalar que es una constante el Art. 6° de la Ley de Presupuesto, en el cual indica lo siguiente para el ejercicio Fiscal de cada año:

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Contraloría General de la República; Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango, fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas".

En el mismo sentido, en el régimen de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el artículo 44° del Decreto Legislativo N° 276 señala que "Las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente Ley (...)"

Por tanto, ante la inobservancia de dichas restricciones, recaería la nulidad de tales acuerdos sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

Asimismo a modo de referencia, señalamos que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, entró en vigencia a partir del 5 de julio de 2013, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, está vigente desde el 14 de junio de 2014; por tanto, desde dicha fecha las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057); siendo así, los gobiernos locales y regionales debieron adecuar sus negociaciones colectivas en curso a las normas del nuevo régimen.

En ese sentido, a partir de la entrada en vigencia de dichas normas, el derecho de los servidores (en materia de negociación colectiva) a solicitar mejoras en las condiciones de trabajo no alcanza a las

compensaciones económicas o remuneraciones, por lo que la vía de la negociación colectiva no es la pertinente para obtener aumentos remunerativos, o pago de bonificaciones de acuerdo al artículo 42° de la referida Ley; caso contrario, se declararían nulos los convenios colectivos o laudos arbitrales que vulneren lo señalado, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 44° de la Ley del Servicio Civil.

V.- ANTECEDENTES LEGALES SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO:

5.1. El Convenio Colectivo de Trabajo como Contrato: A criterio de este Tribunal Arbitral, los efectos de un convenio colectivo de trabajo deben ser analizados respecto a dos puntos de vista. En primer lugar, respecto a los trabajadores a quienes resultan aplicables los efectos del convenio, y, en segundo lugar, respecto a las obligaciones que nacen de dicho convenio y sobre todo los alcances de las mismas. Empecemos recordando que nuestra Constitución Política del Estado establece en el artículo 28 que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Ahora bien, el T.U.O. de la ley de relaciones colectivas de trabajo – aplicable supletoriamente a la negociación colectiva en el sector público - señala en su artículo 42 que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obligando a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma. Es decir, que en principio un convenio colectivo de trabajo despliega los mismos efectos que un contrato, convirtiéndose en una fuente generadora de obligaciones jurídicas para las partes que lo han suscrito; recordando que de acuerdo al artículo 1363 del Código Civil los contratos sólo producen efectos entre las partes que los otorgan. Y es que tal como lo refiere RODRÍGUEZ MANCINI, *"las normas que regulan las relaciones privadas con contenido patrimonial surgen, en general, de dos fuentes principales: el Poder Legislativo, que da normas heterónomas para los interesados, y el acuerdo entre éstos o autonomía de las partes"*⁶.

5.2. En coherencia con el carácter contractual de los convenios colectivos de trabajo, el reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo aprobado mediante D.S. 011-92-TR señala que la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley. Es decir, que el carácter obligatorio del convenio colectivo de trabajo radica en primer lugar en el respeto a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y por ende a la libertad de las mismas para configurar el contenido y alcances de sus acuerdos dentro de las limitaciones que imponen el respeto a las normas imperativas y el orden público.

5.3. Si avanzamos en la lectura del D.S. 011-92-TR podremos advertir que la legislación peruana ha acogido una división de las cláusulas que integran el convenio colectivo de trabajo en función a los efectos que dichas cláusulas puedan tener sobre los trabajadores que se encuentren comprendidos en el ámbito de aplicación material del referido convenio.

⁶ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (Director). *Derecho del Trabajo: Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial*. T.3. ASTREA, Buenos Aires, 2010, p. 95

5.4. Así, el artículo 29 del reglamento prevé la existencia de tres tipos de cláusulas en un convenio colectivo de trabajo, las cláusulas denominadas obligacionales, que son aquellas que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las parte del convenio; las cláusulas delimitadoras que son aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo; y finalmente, las cláusulas normativas, que son aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. La ley peruana agrega, además, que durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Analicemos ahora los alcances de este último tipo de cláusula.

5.6. **El Convenio Colectivo de Trabajo como Norma⁷:** A diferencia de un contrato civil cuyas obligaciones sólo producen efectos entre las partes que lo han suscrito, a través de un convenio colectivo de trabajo, las partes pueden generar obligaciones que no sólo son aplicables a quienes suscriben el pacto, sino que se aplican en forma general a aquellas personas que puedan estar comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Las cláusulas que contienen obligaciones normativas, son precisamente aquellas que cristalizan el principal efecto de un pacto colectivo, modificar de pleno derecho las relaciones contractuales individuales plasmadas en un contrato de trabajo.

5.7. RODRÍGUEZ MANCINI⁸ señala que la distinción entre cláusulas normativas y obligacionales parte de una idea básica, los convenios colectivos sólo son contratos para las organizaciones firmantes (obligaciones), mientras que para los individuos comprendidos son como leyes. Esta clásica distinción respecto a los efectos normativos u obligacionales proviene tanto de la doctrina alemana como francesa. Así, ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, refiriéndose al derecho español, señalan que "(...) es perfecta e íntegramente trasladable a nuestro Derecho de convenios colectivos, según doctrina unánime, la afirmación de la doctrina alemana de que la parte normativa del convenio colectivo no deviene contenido de las relaciones de trabajo correspondientes, sino que actúa en éstas desde fuera, como una ley, de que el convenio colectivo es una fuente de Derecho Objetivo" (HUECK y NIPPERDEY; HANAU y ADOMEIT; GAMILLSCHEG)⁹ Los referidos autores agregan además que ante todo y sobre todo, el convenio colectivo es verdadera y propiamente una norma jurídica, pues así lo ha determinado el título III del Estatuto de los Trabajadores de España, específicamente el artículo 82.¹⁰

⁷ Para un análisis pormenorizado de esta institución recomendamos revisar VALDÉS DAL – RÉ, Fernando. *La eficacia jurídica de los convenios colectivos*. Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. N° 76/2004, pp. 21 – 66.

⁸ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. Op. Cit. p. 129

⁹ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. *Derecho del Trabajo*. Ed. Civitas y Thomson Reuters. 26 ed. Madrid. 2009, p. 1106

¹⁰ Estatuto de los Trabajadores – España. Artículo 82. Concepto y eficacia.

1.- Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2.- Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

5.8. Por su parte, DE LA CUEVA indica que la Escuela Francesa ha señalado que las convenciones colectivas de trabajo se componen de cuatro elementos: a) las disposiciones accidentales, ocasionales o transitorias, b) un segundo elemento bautizado como la *envoltura protectora* que tiene como fin la aplicación del contrato colectivo; c) el tercer elemento sería lo que nosotros denominamos la parte normativa del convenio, lo que REYNAUD denominó núcleo del convenio y que se define como las condiciones de trabajo que regirán las prestaciones individuales de servicios; y finalmente d) la parte obligacional que genera derechos y deberes entre las partes contratantes.¹¹

5.9. En el caso de nuestro país, la redacción del TUO de la Ley y del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es muy clara al señalar que las cláusulas normativas se interpretan, durante su vigencia, como normas jurídicas, en tanto que las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos.¹²

VI.- SOBRE LOS CONCEPTOS REMUNERATIVOS Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

6.1. El Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa ha señalado en su escrito de presentación de propuesta de convenio colectivo de trabajo de fecha 29 de noviembre de 2018, que los conceptos materia del presente arbitraje laboral son; por un lado, condiciones laborales (otorgamiento de montos determinados por conceptos de refrigerio y movilidad) que si bien son condiciones de trabajo, estas no son indispensables y al contrario son de naturaleza disponible; y, por otro lado, condiciones económicas (otorgamiento de montos determinados por conceptos de asignación familiar, escolaridad, pago por quinquenios, canasta de navidad, día del trabajo, canasta de alimentos y asignación vacacional); de lo cual el Colegiado Arbitral advierte que todos los extremos invocados por la Organización Sindical son de tipo económicas.

6.2. Al respecto es necesario precisar que de acuerdo a lo establecido por el artículo 06° del D.S. 003-97-TR – T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728-Ley de productividad y competitividad laboral, constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Este Tribunal Arbitral trae a colación las normativas del sector privado, en consideración a la pauta interpretativa que fija sobre los conceptos que constituyen remuneración.

6.3. En este sentido, resulta claro que en la medida que el ingreso de un trabajador sea de libre disposición, tenga su origen en la relación laboral y constituya una ventaja patrimonial para éste, debe ser considerado como remuneración independientemente de la denominación que las partes en la relación

3.- Los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. T. II. Editorial Porrúa, México, 2008, p. 422 y ss

¹² El artículo 168 del Código Civil dispone que el acto jurídico debe ser interpretado de acuerdo con lo que se haya expresado en él y según el principio de la buena fe. Por su parte, el artículo 169 señala que las cláusulas de los actos jurídicos se interpretan las unas por medio de las otras, atribuyéndose a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas y finalmente el artículo 170 dispone que las expresiones que tengan varios sentidos deben entenderse en el más adecuado a la naturaleza y al objeto del acto.

laboral le puedan asignar. En la misma línea de ideas, las condiciones de trabajo no constituyen para ningún efecto remuneración, en la medida que no representan ventajas patrimoniales para el trabajador, ya que son necesarias para la prestación del servicio.

6.4. En efecto, las condiciones de trabajo son prestaciones en especie o en dinero que no califican como conceptos remunerativos. Prácticamente, en toda relación laboral se aprecian condiciones de trabajo, entendidas como aquellas que permiten una correcta prestación laboral. La gradualidad o intensidad de tales condiciones de trabajo variarán en función a la actividad del empleador y el puesto de trabajo, pero siempre se verificará en las relaciones laborales; inclusive, podrá el empleador directamente no proporcionarlas sino que lo hará a través de un tercero o más todavía por medio de un reembolso al propio trabajador si este último asumió el costo de la condición de trabajo; no obstante ello, estas modalidades no descalificarán el hecho de que estamos ante una condición de trabajo.

6.5. Dicho esto, el Tribunal Arbitral, advierte que los artículos 42 y 44 de la Ley del Servicio Civil pretenden constreñir el contenido y alcances de la negociación colectiva, limitando el ámbito de negociación a aspectos no económicos, y declarando nulo todo acuerdo, incluidos laudos arbitrales, que contengan una disposición que no cumpla con tales estándares. Sin embargo, advertimos que la razón de ser del arbitraje es regular remuneraciones (condiciones económicas) y demás condiciones de trabajo, de modo que, si se restringe dicho ámbito de regulación, se transgrede su razón de ser y se desnaturaliza su esencia.

VII.- SOBRE EL CONTROL DIFUSO Y SU APLICACIÓN POR EL TRIBUNAL ARBITRAL:

7.1. Los árbitros en su rol de "jueces privados" están obligados a velar por el respeto a la Constitución del Estado, teniendo la capacidad de ejercer el control constitucional difuso. La jurisdicción arbitral se encuentra debidamente normada en el Artículo 139 Inciso 1 de la Constitución Política del Estado que establece: *"La Unidad y exclusividad de la función Jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la Militar y la Arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación."*

7.2. El arbitraje es, la forma de resolución de conflictos por las cuales las partes deciden someter su diferencia a la decisión de un tercero, sea Tribunal Arbitral o Arbitro Único, a quien confieren competencia para tal fin. Se trata, por tanto, de un medio de solución de conflictos al que pueden recurrir voluntariamente las partes involucradas, que consiste en trasladar la competencia resolutoria de éstas hacia afuera, de modo que ellas se sujetan a lo que determine el Tribunal Arbitral o Arbitro Único que han elegido con plena autonomía. En tal sentido, el mismo Tribunal Constitucional ha señalado que *"se concibe a esta institución como el proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de justicia"*.¹³

7.3. El árbitro no puede dejar de lado las normas del marco constitucional, ni mucho menos desconocer los derechos fundamentales de las personas, debiendo el laudo arbitral contener en su fundamentación el respeto irrestricto a las normas que regulan los derechos fundamentales y constitucionales.

¹³ Fundamento 3 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6167-2005-HC/TC

7.4. El artículo 51° de la Constitución Política Peruana, establece que la Constitución prevalece sobre toda norma legal (Principio de Supremacía), siendo su mandato imperativo, mandato que es de aplicación al ejercicio del árbitro, sobre cualquier otra disposición que regule su proceder.

7.5. El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente Nro. 3471-2004-AA/TC establece que: *"Si bien la Constitución, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 138°, reconoce a los jueces la potestad para realizar el control difuso, ello no se deriva que la indicada potestad les corresponda únicamente a los jueces, ni tampoco que el control difuso se realice únicamente dentro del marco de un proceso judicial (El Pleno del Jurado Nacional de Elecciones y el Propio Órgano cautelador están facultados a ejercer control difuso), como lo resolvió el Tribunal Constitucional según Expediente N° 3741-2004-AA/TC. donde se aplicó el Principio General de carácter Lógico – Técnico "Quien puede lo más, puede lo menos".¹⁴*

7.6. Dicho criterio además ha sido recogido en la sentencia recaída en el expediente Nro. 6167-2005-PHC/TC, la cual tiene carácter de precedente vinculante, la misma que señala en su fundamento 8: *"(...) Sin embargo de la especial naturaleza del arbitraje, en tanto autonomía de la voluntad de las partes y, al mismo tiempo, de la independencia de la jurisdicción arbitral, no supone en absoluto desvinculación del esquema constitucional, ni mucho menos de cuadro de derechos y principios reconocidos por la Constitución. Como ya ha señalado este Tribunal, "La naturaleza de jurisdicción independiente del arbitraje, no significa que establezca el ejercicio de sus atribuciones con inobservancia de los principios constitucionales que informan la actividad de todo órgano que administra justicia, tales como el de independencia e imparcialidad de la función jurisdiccional, así como los principios y derechos de la función jurisdiccional. En particular, la jurisdicción, no se encuentra exceptuada de observar directamente todas aquellas garantías que componen el derecho al debido proceso". "No obstante, el ejercicio del control difuso de constitucionalidad la jurisdicción arbitral debe ser objeto, como se acaba de expresar, de modulación por este Supremo Interprete de la Constitución, con el propósito de que se cumpla debidamente su finalidad de garantizar la primacía de la Constitución y evitar así cualquier desviación en el uso del control constitucional. Por ello, se instituye la siguiente regla: El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse el control difuso de constitucionalidad sobre una norma aplicable al caso de la que se dependa la validez del laudo arbitral, siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución y además, se verifique la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes".¹⁵*

7.7. Conforme hemos analizado en los puntos precedentes, la jurisdicción arbitral en materia laboral tiene sólidas bases constitucionales y los árbitros en su rol de "jueces privados" están obligados a velar por el respeto de la Constitución, al punto que un numeroso sector de la doctrina y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional han señalado con claridad que los árbitros tienen la facultad para ejercer el control constitucional difuso.

¹⁴ GARCÍA TOMA, Víctor; Introducción a las Ciencias Jurídicas; Edit. Jurista Editora, Lima 2011

¹⁵ Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 00142-2011-PA/TC

7.8. Al respecto, se ha afirmado que *"no debemos olvidar que el principio de supremacía constitucional que concurre con el principio de jerarquía normativa es obligatorio para todos, gobernantes y gobernados, sin excepción, por lo tanto, no existiría argumento alguno que exima a los árbitros de ejercer un control de constitucionalidad durante el proceso arbitral"*¹⁶; agregando que *"aparte de los deberes generales de los árbitros-jueces particulares como son garantizar el debido proceso, fundamentar o motivar sus decisiones, cuando corresponda y otros, consideramos de gran relieve el deber de control de la constitucionalidad y consideramos que su incumplimiento será sustento suficiente para cuestionar un laudo arbitral en sede constitucional"*¹⁷. Asimismo, Santisteban ha sostenido que *"es indudable que en situaciones como las descritas para los tribunales administrativos, un tribunal arbitral podrá y deberá aplicar el control difuso"*¹⁸.

7.9. También se ha sostenido que *"el arbitraje no puede desenvolverse al margen de la Constitución y del respeto por los derechos fundamentales de la persona, a riesgo de que sea declarado inconstitucional; puesto que no se trata de un fin en sí mismo, sino de un medio o un instrumento para la resolución pacífica de controversias que versen sobre materias de carácter disponible por las partes, de conformidad con la Carta Magna"*¹⁹; a lo que agrega que: *"en consecuencia, el deber de respetar y cumplir el artículo 51 de la Carta Magna que establece que: «La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente [...] «alcanza también — y no podría ser de otro modo — a los árbitros, quienes se encuentran sometidos a la Constitución de manera directa; y no sólo a través de la ley. De modo tal que la legitimidad de sus actos no viene determinada únicamente por el respeto a las estipulaciones contenidas en el convenio arbitral o por el cumplimiento de las normas legales vigentes — más aún, si éstas podrían en un caso concreto resultar inconstitucionales — sino, antes bien, por su respeto a la Constitución"*²⁰.

7.10. Esta línea doctrinal se sustenta en diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional, en los que se parte de reconocer que la función arbitral no sólo se basa en la autonomía de la voluntad, para indicar luego que forma parte esencial del ordenamiento público constitucional, *"definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51º de la Carta Magna"*²¹. A lo que agrega que *"si bien la Constitución, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 138º, reconoce a los jueces la potestad para realizar el control difuso, de ahí no se deriva que dicha potestad les corresponda únicamente a los jueces, ni tampoco que el control difuso se realice únicamente dentro del marco de un proceso judicial"*²² (subrayado nuestro).

7.11. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que *"en la Ley Fundamental del Estado, no existe una disposición expresa que prohíba hacer cumplir el principio jurídico de la supremacía*

¹⁶ HUNDSKOPF, Oswaldo, *op. cit.*, página 23.

¹⁷ HUNDSKOPF, Oswaldo, *op. cit.*, página 24.

¹⁸ SANTISTEBAN DE NORIEGA, Jorge. Artículo en "Revista Peruana de Arbitraje", No. 4, página 42.

¹⁹ LANDA ARROYO, César, *op. cit.*, página 30.

²⁰ LANDA ARROYO, César, *op. cit.*, página 35.

²¹ Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, dictada en el expediente No. 6167-2005-PHC/TC.

²² Fundamento 7 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 3741-2004-AA/TC.

constitucional. En ese sentido, KELSEN ha señalado que *"si el orden jurídico no contiene una regla explícita en contrario, hay la presunción de que todo órgano aplicador del derecho tiene la facultad de negarse a aplicar leyes inconstitucionales. Como los órganos tienen a su cargo la tarea de aplicar 'leyes', naturalmente están obligados a investigar si la regla cuya aplicación se propone es realmente una ley. Pero la restricción de esta facultad necesita de una prescripción explícita"*²³.

7.12. Además de todo lo dicho, el artículo VI in fine del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional señala que *"los jueces -y por extensión, también los árbitros- interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional"*.

7.13. El artículo transcrito consagra el principio de interpretación de las normas legales conforme a la Constitución, según la interpretación que de sus preceptos y principios efectúe el Tribunal Constitucional. Ello significa que en el caso que una interpretación de la ley devenga incompatible con la norma constitucional, a la luz de los parámetros interpretativos elaborados por el Tribunal Constitucional, se deberá preferir, en caso de existir, aquella otra que se ajuste al contenido de la Constitución. Por lo que los Tribunales Arbitrales quedan vinculados a los preceptos y principios constitucionales reconocidos en las resoluciones del Tribunal Constitucional²⁴.

7.14. Así las cosas, se puede apreciar que el supremo intérprete de la Constitución y del control de la constitucionalidad como lo es el Tribunal Constitucional ha reconocido expresamente que un tribunal arbitral puede efectuar control difuso. Por ello, se instituye la siguiente regla: El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse el control difuso de constitucionalidad sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez del laudo arbitral, siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución y además, se verifique la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes.

7.15. Finalmente, en este extremo, el Tribunal Arbitral haciendo uso del Control Difuso y la Jurisdicción Arbitral ha advertido en el presente procedimiento arbitral la inaplicación del Artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 y la inaplicación de los artículos 40°, 42°, 43° y 44° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, toda vez que afectan de modo injustificado al derecho a la negociación colectiva y además pretenden constreñir el contenido y alcances de la negociación colectiva, limitando el ámbito de negociación a aspectos no económicos, y declarando nulo todo acuerdo, incluidos laudos arbitrales, que contengan una disposición que no cumpla con tales estándares. Sin embargo, advierte el Colegiado Arbitral que la razón de ser del arbitraje laboral

²³ Fundamento 5 de la Resolución de fecha 13 de octubre de 2006, para resolver el pedido de aclaración respecto de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 3741-2004-AA/TC.

²⁴ Fundamento 8 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, dictada en el expediente No. 6167-2005-PHC/TC.

es regular remuneraciones (condiciones económicas) y demás condiciones de trabajo, de modo que, si se restringe dicho ámbito de regulación, se transgrede su razón de ser y se desnaturaliza su esencia, por ello deben dejarse de lado esas normas de menor jerarquía en relación a lo señalado en la Constitución.

VII.- PREDOMINIO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LAS RESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS:

8.1. Los derechos colectivos de trabajo, particularmente, la negociación colectiva, tienen un reconocimiento constitucional de larga data desde el artículo 43° de la Constitución de 1933. En la norma suprema actual, el Art. 28° Inciso 2, y se encuentra reconocido como un derecho protegido por el proceso de amparo Art. 37 Inc. 11 del Código Procesal Constitucional. El Art. 28° señala que: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga"*. También, como ya se mencionó, el numeral 2, del mismo artículo establece que el Estado *"Fomenta la negociación colectiva"*, de modo que no sólo estamos ante un derecho explícitamente reconocido por la Constitución, sino que esta misma ha determinado que todo el Estado debe involucrarse en una visión y en un conjunto de medidas dirigidas a impulsar el ejercicio efectivo de este derecho.

8.2. La titularidad de tales derechos, vale decir, ámbito subjetivo de aplicación, acorde con el mandato de interpretar de los alcances de los derechos constitucionales de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos que el Perú ha ratificado (Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución), debe establecerse teniendo a la vista los convenios internacionales de trabajo aprobados por la Organización Mundial del Trabajo – OIT (Convenio 87 y 98) y ratificados por el Perú mediante Resoluciones Legislativas Nro. 13281 y Nro. 14712, respectivamente.

8.3. Tanto el Convenio 87 como el Convenio 98 de la OIT, incluyen en su ámbito de aplicación a los trabajadores privados y a los públicos, con las únicas excepciones previstas por la propia Constitución del Estado y amparadas también en las normas internacionales. Así, lo han sostenido reiteradamente el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Sobre el particular, y de manera tajante el primero de los órganos citados ha señalado que: *"Las normas contenidas en el Convenio 87 se aplica a todos los trabajadores sin ninguna distinción y por consiguiente, amparan a los empleados públicos"*.²⁵

8.4. En lo que respecta al Convenio 98, señala el Comité de Libertad Sindical que: *"(...) conviene establecer una distinción entre funcionarios que ejercen actividades propias de la administración del Estado (funcionario de los ministerios y demás organismos gubernamentales comparables) y los funcionarios que actúan en calidad de auxiliares de los precedentes, por una parte, y las demás personas empleadas por el Estado, en las empresas públicas o en las instituciones públicas autónomas, por otra. Sólo podría excluirse del campo de aplicación del convenio 98 a la primera categoría de trabajadores a la que se ha hecho referencia (...)"*²⁶

²⁵ Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

²⁶ Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo

8.5. Igualmente, nuestro Tribunal Constitucional ha reconocido este derecho incluso a los funcionarios públicos, afirmando que: "(...) en este sentido, la Constitución reconoce en su artículo 42° el derecho de sindicación de los servidores públicos. Consecuentemente, las organizaciones sindicales de los servidores públicos serán titulares del derecho a la negociación colectiva, con las excepciones que establece el mismo artículo 42°, a saber los funcionarios del Estado con poder de decisión, los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional".²⁷

8.6. En este escenario, tenemos que resaltar que el derecho de la negociación colectiva de los trabajadores involucrados en el presente arbitraje tiene rango jurídico constitucional (como lo han reconocido, además, ambas partes en el proceso) y eficacia directa. Como ya se ha mencionado, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política ordena el fomento de este derecho, por lo que la norma máxima está señalando el signo promotor, debiendo el Estado dirigir su actividad a garantizar y facilitar su ejercicio en cumplimiento del mandato constitucional, lo que resulta plenamente coherente con lo previsto también por el artículo 4° del Convenio 98.

8.7. A la luz de tales consideraciones, se puede concluir que la presencia de un derecho constitucional obliga respecto de su contenido esencial; pero, además, en este caso, la norma máxima nacional y la internacional ha impuesto al Estado la obligación de actuar en sus diversos ámbitos en una línea de fomento Jurídico y Social.

8.8. Al respecto, debemos indicar que el contenido esencial del derecho de negociación colectiva pasa por la reglamentación: "(...) por medio de contratos colectivos, de las condiciones de empleo (...)" (artículo 4° del Convenio 98). En los mismos términos se expresa el Convenio 151, cuando en su artículo 7° hace referencia al contenido material de la negociación colectiva. Con mayor precisión todavía, el Tribunal Constitucional en la sentencia del 26 de marzo del 2006 recaída en el expediente Nro. 0261-2004-AA/TC, ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando al respecto lo siguiente: "En este sentido, el artículo 4° del Convenio Nro. 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudirse para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva, tomando siempre en consideración que uno de sus fines principales es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus destinatarios".²⁸

8.9. Esto significa que estamos ante un derecho fundamental de carácter relativo, puesto que el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el expediente Nro. 0011-2004-AI/TC, que: "(...) conforme al criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podría restringirse: a) cuando no se afecte su contenido esencial, esto es en la medida en que la limitación no haga perder al derecho toda su funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y b) cuando la limitación del elemento no esencial del derecho fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo u sea idónea y necesaria para conseguir

²⁷ Fundamento 48 de la sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC

²⁸ Sentencia del 26 de marzo del 2006 recaída en el expediente Nro. 0261-2004-AA/TC

tal objetivo (principio de proporcionalidad)(...)"²⁹, por ende, sólo se podrá limitar este derecho siempre y cuando no vulnere el contenido esencial del derecho contenido en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado.

IX.- SOBRE EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU VINCULACIÓN CON LAS NORMAS PRESUPUESTARIAS:

9.1. La relación entre negociación colectiva y normas presupuestarias no ha sido armoniosa en nuestro país, sino que se ha caracterizado por el conflicto, por lo que ha sido necesario delimitar los ámbitos de la aplicación de cada una de ellas. Sobre el particular, diversos órganos internacionales y nacionales, de máximo nivel, han tenido ocasión de pronunciarse en los términos de respeto al contenido esencial del derecho de negociación colectiva. Así, a raíz de la publicación del Decreto de Urgencia Nro. 011-99, que imponía límites a la negociación colectiva, el Comité de Libertad Sindical de la OIT expresó que: "(...) las disposiciones que por vía de Decreto del Poder Ejecutivo o por medio de ley imponen a las partes negociantes criterios de productividad para otorgar aumentos de salarios a los trabajadores, y excluyen aumentos salariales generales, limitan el principio de negociación colectiva libre voluntaria consagrado en el Convenio Nro. 98 (...)"³⁰

9.2. Cabe remarcar, que las normas presupuestales deben respetar el contenido esencial del derecho constitucional a la negociación colectiva, por lo que las restricciones sólo pueden afectar a la capacidad de oferta de las entidades estatales, sin trascender a la parte sindical, y mucho menos, al árbitro o los tribunales arbitrales que tienen a su cargo procesos arbitrales que se originaron en una negociación que no tuvo acuerdos en trato directo entre las partes.

9.3. Además de lo indicado, admitir las limitaciones presupuestarias podría significar que el derecho a la negociación colectiva quede supeditado a un acto de autoridad, en este caso, del propio Estado que es la propia contraparte en del proceso negocial; es decir, que exista o no el derecho a la negociación colectiva dependería en caso concreto de que el Estado, actuando como juez y parte, decidiera a priori adjudicar o no la respectiva partida presupuestaria; de modo que alcanzarían al derecho a negociación aquellos trabajadores públicos a los que el Estado les asignara presupuesto, más no aquellos a quienes no lo hiciera. Esta posición resulta jurídicamente insostenible.

9.4. La falta de partida presupuestaria, por omisión de la propia entidad, no puede ser presentada como impedimento para la negociación o para la expedición de un laudo arbitral, en primer lugar, por provenir de un acto propio, en este caso de naturaleza omisiva; y, en segundo lugar, porque tiene una solución de fácil implantación, como lo revelan los precedentes y pronunciamientos judiciales y constitucionales. A ello se agrega el hecho que la negociación colectiva tiene un ciclo de desarrollo y vigencia que permite anticipar su renovación periódica, lo que obliga a tomar previsiones del caso a fin de asegurar su eficacia.

9.5. La Constitución del Estado primá en el Ordenamiento Jurídico y el derecho a la Negociación Colectiva, tiene rango Constitucional y no puede estar subordinado un derecho Constitucional a una

²⁹ Sentencia recaída en el expediente Nro. 0011-2004-AI/TC

³⁰ Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo

norma ordinaria, como es la Ley de Presupuesto de la República pues a criterio de este Tribunal aquí aplica el principio de supremacía de la Constitución, desarrollado y reconocido en el numeral 51 de la Carta Suprema.

9.6. Debe reiterarse que la Constitución es la norma suprema, y como tal, debe primar sobre cualquier otra disposición legal, como explícitamente lo consagra su artículo 51° cuando establece que: *"La Constitución prevalece sobre toda norma legal, la ley sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente"*. Por lo tanto, y como se verá posteriormente, la existencia de una norma que contravenga este texto deberá ser interpretada conforme a la Constitución, y si ello no es posible deberá inaplicarse. Esto es una consecuencia natural de su carácter normativo, de su rango superior y del establecimiento de la obligación de garantizar el respeto a los derechos fundamentales (artículo 44° de la norma suprema), como un deber fundamental del Estado.

X.- SOBRE LA INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 6° DE LA LEY N° 30879, LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2019:

10.1. El Artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, contiene rasgos de inconstitucionalidad pues pretende limitar las decisiones que se adopten en los arbitrajes en materia laboral, restringiendo el ejercicio de la judicatura y por ende la administración de justicia, limitando el pleno ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva protegida por el bloque de constitucionalidad y al arbitraje como medio alternativo de justicia consagrado en el Artículo 139 inciso 1) de nuestra Carta Constitucional.

10.2. Así, dicha norma violenta lo establecido en el numeral 2° del artículo 139° de la Constitución, en cuanto establece que ninguna autoridad tiene facultad de intromisión en el ejercicio de las funciones otorgadas a los árbitros o tribunales arbitrales en tanto generaría la limitación a otros derechos constitucionales como el ejercicio pleno y libre a la profesión y al trabajo.

10.3. Es más, dicha norma es contraria al derecho de negociación colectiva consagrado en el inciso 2 del artículo 28° de nuestra Constitución política, ya que afecta el contenido esencial del derecho antes señalado, contraviniendo además los tratados internacionales suscritos por el Estado Peruano, los cuales forman parte del marco constitucional, negando a los trabajadores estatales, sin importar su régimen laboral, la facultad de ejercer un derecho constitucionalmente reconocido, por ende en virtud a lo establecido en los artículos 51° y 138° de la Constitución política del Estado se establece la inaplicación del artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.

10.4. Además, se debe tener en cuenta que la negociación colectiva es el principal instrumento para la armonización de intereses contradictorios en el contexto de una relación laboral. A través de ella, las organizaciones sindicales tienen acceso a un procedimiento mediante el cual pueden mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan. En el sector público, la negociación colectiva presenta ciertas particularidades, pues todo acto que implique el uso de recursos públicos está condicionado a la existencia de procedimientos de aprobación presupuestal, pese a ello, posee un contenido esencial, constitucionalmente protegido. La libertad para la determinación de las materias a negociar y, en especial, la libre negociación sobre materias salariales o mejoras económicas forman parte

del contenido constitucional protegido del derecho a la negociación colectiva. Un límite constitucionalmente válido a la negociación colectiva debe respetar el contenido constitucionalmente declarado de este derecho. Ello implica el establecimiento de limitaciones que se justifiquen en la necesidad de protección de otro derecho o principio constitucional y el cumplimiento de criterios razonables y proporcionales para su aplicación.

10.5. De otro lado, si bien el artículo 6 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 persigue un fin constitucional legítimo, sin embargo, no son razonables ni proporcionales, pues: no son excepcionales, no se limitan a lo necesario, no se encuentran establecidos por un período razonable ni poseen garantías que protejan la calidad de vida de los trabajadores. Por ende, son normas inconstitucionales. Como bien sostiene VILLAVICENCIO RIOS, «la consagración jurídica de un derecho no es suficiente para su vigencia real». Se requiere mucha voluntad y actuación política por parte del Estado para que un derecho colectivo de este tipo llegue a ser efectivo en la realidad. La negociación colectiva es un derecho que busca establecer el mejor medio posible para armonizar los distintos intereses en una relación laboral tomando como protagonistas a quienes conocen mejor que nadie la situación laboral. Es imprescindible que el Estado adopte «un adecuado andamiaje normativo, procesal e institucional» que regule la negociación colectiva en el sector público. De lo contrario, los trabajadores públicos no tendrán vía a través de la cual solicitar y negociar mejoras económicas en su calidad de vida.

10.6. Es importante recordar finalmente, que en la aplicación del Control Difuso en el presente caso por el Tribunal Arbitral se están respetando los requisitos que el Tribunal Constitucional señala en calidad de precedentes vinculantes en el fundamento 26 de la STC recaída en el expediente 0142-2011-PA/TC, en cuanto señalan que el control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por el Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse el control difuso de constitucionalidad sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez del laudo arbitral, siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución y además, se verifique la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes.

10.7. En tal sentido, debe de tenerse en cuenta lo reconocido por la Defensoría del Pueblo respecto a las restricciones que establecen las Leyes de Presupuesto, en ese sentido con fecha 19 de noviembre del 2013, se emite el Informe de Adjuntía N° 002-2013-DP/AAC referido a las restricciones a la negociación colectiva y a la independencia Arbitral establecida por la ley de presupuesto del Sector Público para el año 2013, en el citado informe en el punto V, Numeral 5; indica *“El Estado tiene el deber de fomentar la negociación colectiva, por lo que se encuentra obligado a realizar determinadas acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de este derecho fundamental”*³¹, así también señala en las conclusiones en el numeral 5.7.: *“El arbitraje es una institución especializada en la cual pueden recurrir las personas para solucionar sus conflictos patrimoniales de libre disposición. Esta jurisdicción especializada se encuentra reconocida en el artículo 139.1 de la Constitución Política”*³².

³¹ Informe de Adjuntía N° 002-2013-DP/AAC, punto V, numeral 5.3.

³² Informe de Adjuntía N° 002-2013-DP/AAC, punto V, numeral 5.7.

XI.- SOBRE EL PRINCIPIO DE PROVISIÓN PRESUPUESTARIA Y SU INTERPRETACIÓN POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

11.1. El fundamento 11 de la STC 01035-2012-AC/TC establece que toda mejora económica dentro del sector público debe armonizarse con la disponibilidad presupuestaria, debiéndose tener asegurado su financiamiento mediante ingresos propios, a fin de no afectar el equilibrio presupuestario.

11.2. La Ley N° 30880, Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 establece en su artículo 1°, inciso b) que se consideran recursos directamente recaudados las rentas de propiedades, las tasas, la venta de bienes y la prestación de servicios generados por cada entidad del Estado. Dichos recursos serán destinados a cubrir los gastos necesarios para el gasto corriente de cada entidad.

11.3. Así, de contar con los recursos necesarios provenientes de la fuente de financiamiento antes señalada, el Gobierno Regional de Arequipa podrá asumir el incremento remunerativo y las mejoras económicas en forma excepcional y con carácter temporal que solicita el gremio de trabajadores que conforman el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA, ya que contaría con el aprovisionamiento necesario para el cumplimiento del mismo, ello según lo establecido en el Dictamen Económico Laboral N° 045-2019-MTPE/2/14.1 remitido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; además del

11.4. Cabe destacar, que el incremento remunerativo estará sujeto a la programación del gasto establecida por la Entidad, siendo el monto determinado por el empleador, dentro de las posibilidades presupuestales. El empleador deberá tener en consideración, al momento de establecer el incremento remunerativo, variables como el costo de vida, el valor de la canasta familiar u otros similares que permitan el aumento salarial tenga un carácter razonable.

11.5. En el caso de autos, los precitados beneficios y mejoras en las condiciones laborales y/o económicas en favor de los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa afiliados al SINTRAESGRA que son parte de la presente negociación colectiva, serán otorgados en virtud a la autonomía económica y administrativa otorgada por la Constitución Política del Estado a los Gobiernos Regionales (Normada en los Artículos 191°, 192° y 193°: Los gobiernos regionales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Los gobiernos regionales promueven el desarrollo y la economía regional, fomentan las inversiones, actividades y servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y locales de desarrollo).

XII.- SOBRE LA DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD POR PARTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN TORNO A LA PROHIBICIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SALARIAL:

12.1. El 05 de setiembre del año 2015 se publicó la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre la inconstitucionalidad de algunos artículos de las Leyes de Presupuesto del año 2012 y 2013 (Leyes N° 29812 y N° 29951, respectivamente). Esta Sentencia se dictó en un escenario en el cual las normas

presupuestarias por un lado y, la reforma del empleo público por otro, han restringido la negociación colectiva en materia económica de los trabajadores del sector público.

En consecuencia, estando a que el plazo otorgado por el Tribunal Constitucional en el marco de la Vacatio Legis contenida en las Sentencias precisadas en el numeral 12.1. del presente laudo, se ha vencido en exceso; y, no habiendo el Congreso de la República efectuado las modificaciones legislativas que corresponde, los artículos, las expresiones y normas citadas de las leyes de presupuesto al periodo que transcurre desde la publicación de una norma hasta que ésta entra en vigor, han devenido en inconstitucionales en forma definitiva, no pudiendo ser consideradas y mucho menos atendidas en los ejercicios presupuestales para el sector público siguientes, entiéndase en el presente caso para los periodos referidos a los ejercicios fiscales 2019 y 2020.

12.2. Esta restricción, de forma genérica, prohibía todo tipo de incremento salarial, remunerativo o económico por parte de las entidades que no esté fijado en las normas de presupuesto. De esta manera, si es que una entidad pública fijaba con un sindicato o con representantes de los trabajadores un incremento remunerativo, tal acuerdo era inválido y, por tanto, su cumplimiento no podía ser exigido dado que contravenía las normas presupuestarias.

12.3. Frente a ello, una forma de evitar estas restricciones fue derivar la solución de los conflictos surgidos por las negociaciones colectivas en el sector público a árbitros, quienes inaplicaban las restricciones presupuestarias por considerar que eran inconstitucionales y, así, emitían laudos que contenían incrementos remunerativos.

12.4. Como respuesta, se empezó a agregar disposiciones adicionales a las Leyes de Presupuesto, las cuales, por un lado, obligaban a los árbitros a sujetarse a lo que la norma presupuestaria establecía (dirigido a las restricciones a la negociación colectiva) sancionando a los árbitros que no lo hicieran y, por otro, definían la forma de escoger al presidente del Tribunal Arbitral cuando no haya acuerdo para ello. De esta manera, impedían que los árbitros puedan emitir laudos que ordenaban incrementos remunerativos en el sector público.

12.5. Estas dos disposiciones: la destinada a restringir la posibilidad de negociar materia económica en el sector público y la que sujetaba a los árbitros a tal restricción o, en todo caso, los sancionaba por no hacerlo; fueron cuestionadas ante el Tribunal Constitucional mediante tres demandas de inconstitucionalidad que generaron la Sentencia que ahora comentamos.

12.6. En primer lugar, el Tribunal Constitucional ha señalado que una norma de carácter presupuestario (como lo son las Leyes de Presupuesto) tiene una competencia que se limita a la asignación de recursos a las entidades públicas y a las condiciones para su ejercicio. En ese sentido, el hecho de que estas normas presupuestarias contengan disposiciones que establezcan la forma de escoger a los presidentes de los Tribunales Arbitrales o regulen la actuación de los árbitros violaba la competencia asignada para tales Leyes, razón por la cual tales disposiciones fueron declaradas inconstitucionales (Fundamentos Jurídicos -en adelante, "FJ"- 39 y 40).

12.7. En cuanto a la restricción para negociar materia económica en el sector público, el Tribunal Constitucional ha señalado que una prohibición absoluta como la contenida en las normas presupuestarias cuestionadas es inconstitucional (FJ 91).

12.8. Para ello, el Tribunal Constitucional planteó una definición de negociación colectiva que implica la posibilidad de negociar, entre otras cosas, las condiciones de trabajo, incluyendo en tal categoría las remuneraciones y los salarios de los trabajadores (FJ 62).

12.9. En esa línea, al considerar que parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la negociación colectiva es la posibilidad de negociar remuneraciones, una prohibición absoluta como la fijada en las Leyes de Presupuesto del año 2012 y 2013 vaciaban de contenido al derecho mencionado.

12.10. Sin perjuicio de ello, a juicio del Tribunal Constitucional, lo señalado anteriormente no implicaba que no se pueda limitar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva e, inclusive, su propio contenido (FJ 57). En ese sentido, dado que los recursos para financiar los incrementos pactados colectivamente en el sector público provienen del erario nacional, contextos como una crisis económica, un gran endeudamiento público o situaciones de inestabilidad política podrían conllevar, válidamente, a restringir, por un período limitado, la posibilidad de negociar materia económica en el Estado (FJ 66).

12.11. Las disposiciones declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional, las cuales por ende son excluidas del ordenamiento jurídico, se sintetizan en lo siguiente:

- Son inconstitucionales las expresiones "**beneficios de toda índole**" y "**mecanismo**" contenidas en el **Artículo 6° de la Ley 29951** (Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013) en la medida que dichos términos prohíben el ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva sobre incrementos remunerativos.
- Por conexidad dicha inconstitucionalidad se extiende también al **artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014 (Ley 30114)** y al **artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016** (que la sentencia menciona como Ley 30182, lo cual constituye un error material dado que la ley de presupuesto para el año 2016 es la Ley 30181). Dichos artículos reproducen los términos inconstitucionales del artículo 6° de la Ley de Presupuesto del año 2013 por lo cual se entiende que el Tribunal Constitucional haya decidido también excluirlos del ordenamiento jurídico en los extremos lesivos del derecho a la negociación colectiva.
- Es inconstitucional por la forma el **tercer párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición de la Ley 29951 (Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013)**, que establecía la nulidad de los laudos arbitrales salariales y la no elegibilidad de árbitros que hayan laudado sobre dicha materia, debido a que no se trata de un asunto presupuestal.

12.12. Por último, es importante resaltar que el Tribunal Constitucional vía interpretación constitucional ha establecido un criterio más amplio respecto a los alcances de la negociación colectiva, al incluir la posibilidad de regular una serie de aspectos adicionales al ámbito económico. Asimismo, se ha dejado

abierta la posibilidad de que, en casos excepcionales y cuando la coyuntura lo amerite, se restrinja la posibilidad de negociar materia económica en el sector público, siempre que ello sea temporal.

12.13. Conforme hemos señalado en los párrafos precedentes del presente laudo, el Tribunal Arbitral ha advertido que los artículos 40, 42 y 44 de la Ley del Servicio Civil pretenden constreñir el contenido y alcances de la negociación colectiva, limitando el ámbito de negociación a aspectos no económicos, y declarando nulo todo acuerdo, incluidos laudos arbitrales, que contengan una disposición que no cumpla con tales estándares. Sin embargo, advertimos que la razón de ser del arbitraje es regular remuneraciones (condiciones económicas) y demás condiciones de trabajo, de modo que, si se restringe dicho ámbito de regulación, se transgrede su razón de ser y se desnaturaliza su esencia.

12.14. Es importante recordar finalmente, que en la aplicación del Control Difuso en el presente caso por el Tribunal Arbitral se están respetando los requisitos que el Tribunal Constitucional señala en calidad de precedentes vinculantes en el fundamento 26 de la STC recaída en el expediente 0142-2011-PA/TC, en cuanto señalan que el control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por el Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse el control difuso de constitucionalidad sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez del laudo arbitral, siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución; y, además, se verifique la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes.

12.15. Este Tribunal Arbitral en aplicación del Control Difuso concluye que a través de los artículos 40°, 42°, 43° y 44° de la Ley del Servicio Civil, se afecta el derecho a la negociación colectiva, al señalar que su ejercicio no puede alterar la valorización de supuestos que resulten de la aplicación de la ley y que la misma debe limitarse a la mejora de las condiciones no económicas, siendo estos artículos discriminatorios y entrar en colisión directa con la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional y referida precedentemente. En consecuencia, este Tribunal Arbitral inaplica -por ser inconstitucionales- los artículos 40°, 42°, 43° y 44° de la Ley N° 30057, al considerar que estos artículos contienen restricciones absolutas a la negociación colectiva en el Sector Público. prohíben el ajuste, reajuste, incremento, creación de cualquier forma de ingreso para los trabajadores del Sector Público, cualquiera sea su mecanismo, limitando claramente el derecho a la negociación colectiva.

XIII.- PRECISIONES EN TORNO A LA PROPUESTA DE CONVENIO COLECTIVO ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL Y A LOS BENEFICIOS QUE SERÁN OTORGADOS AL SINTRAESGRA:

Respecto de la condición laboral de los miembros del Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa y su capacidad de negociación colectiva:

13.1. Previamente el Tribunal Arbitral desea hacer algunas precisiones en relación al marco del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 se prevén dos tipos de servidores: i) Los nombrados (o de carrera); y, ii) los contratados. Sobre tal hecho, tenemos que los primeros servidores públicos se encuentran comprendidos en la carrera administrativa y se sujetan a las normas de la materia, mientras

que los segundos no forman parte de la carrera administrativa sino que se vinculan a la administración pública para prestar el servicio objeto de la contratación³³.

Con atención a lo antes señalado, este Tribunal Arbitral considera importante; distinguir entre régimen laboral y carrera, precisando que entre estas dos categorías existe una relación de género especie. Prima facie podemos afirmar que todos los trabajadores inmersos en una carrera poseen o pertenecen a un determinado régimen laboral, pero no todos los trabajadores de un régimen laboral tienen una línea de carrera.

13.2. En esa línea de ideas, colegimos que, en la Administración Pública, la institución de la carrera es un concepto aparte, puesto que la misma se instituye como un conjunto de garantías para asegurar determinados fines superiores, en este caso vinculados con la administración pública cuyo propósito es el bien común. No obstante ello, la realidad de nuestras entidades públicas nos permiten verificar que no todo trabajador de la administración, está comprendido en la carrera pública, lo cual propicia una suerte de distinción entre el trabajador público de carrera y trabajador público contratado³⁴.

Con atención a lo expuesto, verificamos que el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa, está conformado por trabajadores del sector público que no están comprendidos en la carrera administrativa, motivo por el cual cabe preguntarnos ¿Limita esta condición laboral la posibilidad de negociar un incremento remunerativo u otro concepto económico o laboral afín? ¿El hecho que no tenga plaza presupuestada afecta la posibilidad de obtener un incremento remunerativo o mejora de alguna naturaleza?

13.3. A consideración de este Tribunal Arbitral, el hecho que un trabajador este comprendido o no en la carrera administrativa no enerva su condición de trabajador público y por ende tampoco limitaría la posibilidad de negociar, colectivamente, determinados incrementos remunerativos dado que de lo contrario se alteraría la esencia de tal derecho colectivo, cuyo fin es propugnar mejores condiciones laborales para los trabajadores en general, sin hacer distinción en su condición laboral.

13.4. En efecto, asumir que solo los trabajadores con Plaza Orgánica pueden fungir como sujetos activos en una negociación colectiva, equivale a afirmar que solo los trabajadores con contrato indeterminado pueden ejercer su derecho a la negociación, en desmedro de aquellos trabajadores que tienen un contrato a plazo fijo o que en el caso de la organización sindical son reincorporados por mandatos judiciales con Sentencias firmes o medidas cautelares. No obstante, la afirmación antes señalada no resulta correcta puesto que refleja una discriminación en el acceso a la negociación colectiva sustentada

³³ Sobre dicha afirmación podemos traer a colación: i) El Informe Técnico N° 62 – 2017/SERVIR/GPGSC del 27 de febrero de 2017 emitido por SERVIR en su fundamento jurídico 2.4.; ii) El Informe Técnico N° 176-2017-SERVIR/GPGSC del 03 de marzo de 2017 en su fundamento jurídico 2.4; iii) La Casación Laboral N° 5807-2009-JUNIN en su considerando tercero.

³⁴ En esa línea de ideas, cabe precisar que el artículo 2 del Decreto Legislativo 276, señaló en forma expresa que los trabajadores contratados no se encuentran comprendidos en la Carrera Administrativa, siendo que caben dentro de este supuesto aquellos servidores contratados, en el marco de la Ley N° 24041, sobre tal hecho, la Casación Laboral 5807-2009-JUNIN, precisó que los trabajadores contratados no se encuentran comprendidos en la carrera administrativa, pero sí en las disposiciones de dicha norma en lo que les fuera aplicable

en la condición laboral del trabajador, lo cual resulta contrario a los estándares internacionales fijados por la OIT en su Convenio N° 151:

"Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos, acerca de las condiciones de empleo o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones".

13.5. Como se puede verificar, las obligaciones internacionales parten de una dinámica que busca fomentar y estimular el desarrollo de la negociación, por lo que resultaría contrario a dicha disposición convencional, establecer restricciones con base a la condición de trabajador contratado. En efecto, el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR no establece una limitación en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sustentado en razones vinculadas a la condición laboral que tenga un agremiado, motivo por el cual podemos concluir que un trabajador sin plaza orgánica del sector público se encuentra tan legitimado a negociar como un trabajador con plaza orgánica, consagrándose así lo estipulado en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado, que señala que, "ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

Sobre los Conceptos Remunerativos, las Condiciones Económicas y las Condiciones de Trabajo:

13.6. El Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa ha señalado en su escrito de presentación de propuesta de convenio colectivo de fecha 29 de noviembre de 2018, que los conceptos materia del presente arbitraje son nueve y se circunscriben a: Otorgamiento de beneficios por concepto de *movilidad, asignación familiar, refrigerio, canasta de alimentos por costo de vida, canasta de navidad, asignación vacacional, escolaridad y pago de quinquenios en favor de los trabajadores estables señalando que estás a su vez en su mayoría son condiciones de trabajo y por ende nos encontraríamos frente a cláusulas de tipo no económicas.*

Al respecto es necesario precisar que de acuerdo a lo establecido por el Artículo 6° del D.S. 003-97-TR – T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de productividad y competitividad laboral, constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

13.7. En este sentido resulta claro que en la medida que el ingreso de un trabajador sea de libre disposición, tenga carácter contraprestativo y constituya una ventaja patrimonial para éste, debe ser considerado como remuneración independientemente de la denominación que las partes en la relación laboral le puedan asignar. En la misma línea de ideas, las condiciones de trabajo no constituyen para ningún efecto remuneración, en la medida que no representan una ventaja patrimonial para el trabajador ya que son necesarias para la prestación del servicio

13.8. En efecto, las condiciones de trabajo son prestaciones en especie o en dinero que no califican como conceptos remunerativos. Prácticamente, en toda relación laboral se aprecian condiciones de trabajo, entendidas como aquellas que permiten una correcta prestación laboral. La gradualidad o intensidad de tales condiciones de trabajo variarán en función a la actividad del empleador y el puesto de trabajo, pero siempre se verificará en las relaciones laborales; inclusive, podrá el empleador directamente no proporcionarlas sino que lo hará a través de un tercero o más todavía por medio de un reembolso al propio trabajador si este último asumió el costo de la condición de trabajo; no obstante ello, estas modalidades no descalificarán el hecho de que estamos ante una condición de trabajo.

13.9. Dicho esto, el Tribunal Arbitral, advierte que los artículos 42°, 43° y 44° de la Ley del Servicio Civil pretenden constreñir el contenido y alcances de la negociación colectiva, limitando el ámbito de negociación a aspectos no económicos, y declarando nulo todo acuerdo, incluidos laudos arbitrales, que contengan una disposición que no cumpla con tales estándares. Sin embargo, advertimos que la razón de ser del arbitraje es regular remuneraciones (condiciones económicas) y demás condiciones de trabajo, de modo que, si se restringe dicho ámbito de regulación, se transgrede su razón de ser y se desnaturaliza su esencia.

13.10. Finalmente, en este extremo este Colegiado Arbitral advierte que lo peticionado por la organización sindical SINTRAESGRA en su Propuesta de Convenio Colectivo no constituyen condiciones de trabajo, en la medida que no son necesarias para la prestación del servicio para su empleador Gobierno Regional de Arequipa. Es más, los cinco conceptos peticionados acogidos parcialmente por el Tribunal Arbitral son de libre disponibilidad y constituyen una ventaja patrimonial, en consecuencia, nos encontramos frente a conceptos remunerativos y por ende constituyen condiciones económicas; no obstante, este Colegiado Arbitral no encuentra razonable ni constitucional limitar su pronunciamiento en base al carácter económico que pueda tener el pedido de la organización sindical, precisando que estos a su vez tendrán la condición de ser excepcionales y con carácter temporal y sólo serán otorgados por los días y meses efectivamente laborados por los trabajadores que se encuentren laborando bajo los alcances del régimen laboral del Dec. Lég. 276 en el Gobierno Regional de Arequipa y se encuentren afiliados al Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa y que además hayan sido parte en la presente negociación colectiva como consta de los actuados del presente procedimiento arbitral.

Sobre la Propuesta de Convenio Colectivo Adoptada Parcialmente por el Tribunal Arbitral en Forma Extraordinaria y con Carácter Temporal:

13.11. Como cuestión preliminar el Tribunal Arbitral desea establecer que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante entre las partes, y por tanto, constituye en sí un contrato, uno de los elementos para su validez es que recoja un acuerdo de voluntades, debiendo ser ésta manifestación de voluntad común entre la organización sindical y el empleador; a ello nuestro ordenamiento jurídico lo denomina consentimiento, pues se requiere que en el convenio colectivo ambas partes estén totalmente de acuerdo sobre su celebración y sus términos, lo que claramente ha sucedido en el presente caso iniciado con el pliego de reclamos presentado por el SINTRAESGRA ante el Gobierno Regional de Arequipa, que ha

transitado por la negociación colectiva en trato directo y que está culminando con el presente arbitraje laboral.

13.12. Ahora bien, en relación a este extremo el Tribunal Arbitral considera que los Conceptos de Movilidad y Refugio vienen a ser condiciones de trabajo de carácter económico y que han sido sometidas a materia arbitral ya que tiene origen en la negociación colectiva que no han tenido acuerdo alguno en trato directo; al igual que las condiciones eminentemente económicas como son el Concepto de Bono de Canasta de Alimentos por Costo de Vida y la Canasta de Alimentos; y, aplicando criterios de ponderación, proporcionalidad y razonabilidad; establece que la misma debe ser atendible en favor de los trabajadores afiliados al SINTRAESGRA quienes forman parte de la presente negociación colectiva, toda vez que a la fecha no gozan de ese beneficio por ese concepto, ni por ningún otro -al ser la primera vez que la organización sindical somete un pliego de peticiones a negociación colectiva-; en tal sentido además se debe considerar el promedio de la remuneración bruta que ostentan los trabajadores la misma que asciende a S/ 1 512.00.

13.13. Ello de conformidad con el resultado del análisis, evaluación y valoración desarrollado por el Tribunal Arbitral en torno además a la información y documentación económica, financiera, contable y laboral remitida por el Gobierno Regional de Arequipa y el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa los que constan de los actuados en el presente procedimiento arbitral además de lo señalado en el Dictamen Económico Laboral N° 045-2019-MTPE/2/14.1 emitido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, donde se puede establecer la disponibilidad presupuestal de la Entidad para asumir en forma parcial los compromisos de la organización sindical, los mismos que han sido atenuados luego de realizar un estudio de factibilidad respecto de las propuestas económicas planteadas cotejando las mismas con la información y documentación proporcionada por las partes en el procedimiento arbitral, considerando que está se encuentra dentro de los márgenes presupuestados y no generarán riesgo o afectación en la gestión institucional del Gobierno Regional de Arequipa.

13.14. Por ello debe tenerse en cuenta que los incrementos, beneficios y mejoras remunerativas sólo pueden otorgarse en base a los Ingresos Propios y Recursos Directamente Recaudados del Gobierno Regional de Arequipa y el monto por concepto de Movilidad señalado en el párrafo precedente debe ser pagado en forma proporcional a los días y meses efectivamente laborados por cada trabajador que se encuentre laborando bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 en el Gobierno Regional de Arequipa, que sea parte de la presente negociación colectiva y que a su vez este afiliado al SINTRAESGRA ello en forma extraordinaria y con carácter temporal durante los ejercicios 2019 y 2020.

13.15. El Tribunal Arbitral acoge la Propuesta de Convenio Colectivo presentada por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional Arequipa SINTRAESGRA, al ser la única propuesta de Convenio Colectivo presentada en el presente proceso arbitral laboral, ello de conformidad a lo dispuesto en las reglas que rigen el presente procedimiento arbitral señalado mediante Acta de fecha 20 de noviembre de 2018, en concordancia a lo señalado en el TUO de la Ley y el Reglamento de la Ley de Negociaciones Colectivas; precisando además que está **PROPUESTA FINAL SERÁ ATENUADA**,

precisando que la propuesta se circunscribe a NUEVE EXTREMOS de los cuales CINCO SON DECLARADOS IMPROCEDENTES Y CUATRO SON ACOGIDOS EN PARTE EN FORMA EXTRAORDINARIA Y CON CARÁCTER TEMPORAL (Otorgamiento de Movilidad, Refrigerio, Bono de Canasta de Alimentos y Canasta de Navidad) como se aprecia del detalle del siguiente cuadro:

| PROPUESTA ACOGIDA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL (48 AFILIADOS AL SINTRAESGRA) | | | | | |
|--|----------|---------------------|---------------------|---------------|--------------|
| MOVILIDAD | | | | | |
| COSTO DIARIO POR TRABAJADOR | DIAS | TRABAJ. | COSTO MENSUAL | TOTAL MENSUAL | TOTAL ANUAL |
| S/10.00 | 22 | 48 | S/220.00 | S/10,560.00 | S/116,160.00 |
| REFRIGERIO | | | | | |
| COSTO DIARIO POR TRABAJADOR | DIAS | TRABAJ. | COSTO MENSUAL | TOTAL MENSUAL | TOTAL ANUAL |
| S/12.00 | 22 | 48 | S/264.00 | S/12,672.00 | S/139,392.00 |
| BONO CANASTA DE ALIMENTOS | | | | | |
| COSTO MENSUAL POR TRABAJADOR | N° TRABA | COSTO TOTAL MENSUAL | | TOTAL ANUAL | |
| S/650.00 | 48 | S/31,200.00 | | S/374,400.00 | |
| COSTO TOTAL PROPUESTA | | | S/629,952.00 | | |

Sobre la propuesta presentada por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA:

PRIMERO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE MOVILIDAD LA SUMA DE S/ 15.00 (QUINCE CON 00/100 SOLES) DIARIOS, QUE HACEN UN TOTAL DE S/ 450.00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES) ELLO EN FORMA MENSUAL, MONTO ADICIONAL, AL QUE VIENEN PERCIBIENDO EN LA ACTUALIDAD LOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN EL PRESENTE PROCESO ARBITRAL; ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral de Equidad establece:

DETERMINAR QUE ES PROCEDENTE EN PARTE Y CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR EN FORMA EXTRAORDINARIA Y CON CARÁCTER TEMPORAL POR CONCEPTO DE MOVILIDAD LA SUMA DE S/ 10.00 (DIEZ CON 00/100 SOLES) DIARIOS, POR LOS DÍAS EFECTIVAMENTE LABORADOS POR EL TRABAJADOR; ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 QUIENES SON PARTE EN LA PRESENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA; Y, QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, DURANTE LOS EJERCICIOS CORRESPONDIENTES A LOS PERÍODOS 2019 Y 2020 RESPECTIVAMENTE.

ASIMISMO, EN LO QUE RESPECTA AL CONCEPTO DE MOVILIDAD, SE VERIFICA QUE LA FINALIDAD DE TAL BENEFICIO COLECTIVO ES CUBRIR EL TRASLADO DEL TRABAJADOR AL CENTRO DE TRABAJO Y DE ESTE A SU DOMICILIO; POR TAL MOTIVO EL TRIBUNAL ARBITRAL OPTA POR ACOGER LA PROPUESTA DEL SINDICATO, NO OBSTANTE, EN RAZÓN A LOS TERMINOS PROPUESTOS POR EL PROPIO SINDICATO, ES NECESARIO MATIZAR Y ATENUAR LA MISMA, CONDICIONANDO SU PERCEPCIÓN A LA ASISTENCIA DIARIA AL CENTRO DE TRABAJO. EN EFECTO, ESTA DECISIÓN SE CONDICE CON LA FINALIDAD DEL BENEFICIO COLECTIVO PROPUESTO, EN LA MEDIDA QUE, NO SERÍA RAZONABLE OTORGAR MOVILIDAD PARA EL CENTRO DE TRABAJO, CUANDO EL SERVIDOR SE ENCUENTRE DE VACACIONES O HAYA FALTADO AL CENTRO DE TRABAJO POR CUALQUIER CAUSA.

FINALMENTE SE DEBE PRECISAR QUE ESTE BENEFICIO REFERIDO AL OTORGAMIENTO DE MOVILIDAD SE DEBE OTORGAR CON CARGO A LOS INGRESOS PROPIOS Y RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA.

Sobre la propuesta presentada por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA:

SEGUNDO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LA SUMA ASCENDENTE AL 10% DE LA REMUNERACIÓN BASICA MENSUAL DE CADA DE TRABAJADOR, QUE SE DEBERÁ DE PAGAR EN FORMA MENSUAL, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral de Equidad establece:

DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE Y NO CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LA SUMA ASCENDENTE AL 10% DE LA REMUNERACIÓN BASICA MENSUAL DE CADA TRABAJADOR, QUE SE DEBERÁ DE PAGAR EN FORMA MENSUAL, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, TODA VEZ QUE ESTE BENEFICIO SOCIAL ESTÁ REGULADO POR LA LEY N° 25129 Y EL ARBITRAJE LABORAL NO ES LA VÍA CORRESPONDIENTE PARA SU MODIFICACIÓN. ADEMÁS, EL TRIBUNAL ARBITRAL CONSIDERA NECESARIO GUARDAR PRUDENCIA ENTRE EL EQUILIBRIO PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD Y LAS DEMANDAS LABORALES DEL SINTRAESGRA, POR TAL MOTIVO NO ACOGE LA PROPUESTA DE APOYO VACACIONAL, EN LA MEDIDA QUE EL MONTO SOLICITADO NO ES RAZONABLE, NO EVIDENCIANDO POR TANTO ESTE TRIBUNAL FUNDAMENTO FÁCTICO-ECONÓMICO QUE SUSTENTE EL INCREMENTO ADICIONAL AL ESTABLECIDO POR LEY.

Sobre la propuesta presentada por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA:

TERCERO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE INCREMENTAR POR CONCEPTO DE ASIGNACION POR ESCOLARIDAD LA SUMA DE S/ 50.00 MENSUALES, MONTO ADICIONAL A LO QUE EL GOBIERNO CENTRAL APRUEBE Y OTORQUE POR ESE CONCEPTO; ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral de Equidad establece:

DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE Y NO CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE INCREMENTAR POR CONCEPTO DE ASIGNACION POR ESCOLARIDAD LA SUMA DE S/ 50.00 MENSUALES, MONTO ADICIONAL AL QUE EL GOBIERNO CENTRAL APRUEBE Y OTORQUE POR ESE CONCEPTO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO; ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA. TODA VEZ QUE EL GOBIERNO CENTRAL HA ESTABECDO MEDIANTE EL DEC. LEG. N° 1442 DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO, QUE ESTABLECE QUE LAS LEYES DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO, FIJA, ENTRE OTROS CONCEPTOS, EL MONTO DE LA BONIFICACIÓN, POR ESCOLARIDAD; Y, QUE ASU VEZ ESTÁ REGLAMENTADO EL MONTO POR OTORGAMIENTO DE LA BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 002-2019-EF Y HA ESTABLECIDO UN MONTO MÁS QUE RAZONABLE EN FAVOR DE TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN BAJO LOS ALCANCES DEL RÉGIMEN LABORAL 276. EN ESE ORDEN DE IDEAS, EL TRIBUNAL VALORA QUE AL DÍA DE HOY YA EXISTE UN APOYO ECONÓMICO POR PARTE DEL ESTADO PARA COBERTURAR LOS GASTOS ESCOLARES, NO EVIDENCIANDO POR TANTO ESTE TRIBUNAL FUNDAMENTO FÁCTICO-ECONÓMICO QUE SUSTENTE EL INCREMENTO ADICIONAL AL ESTABLECIDO POR LEY.

Sobre la propuesta presentada por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA:

CUARTO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR LA BONIFICACIÓN ESPECIAL POR QUINQUENIOS A LOS TRABAJADORES QUE HAYAN CUMPLIDO CINCO, DIEZ, QUINCE Y VEINTE AÑOS DE TRABAJO, DEBIENDO DE ABONAR EL MONTO ASCENDENTE A S/ 250.00 (DOSCIENTOS CINCUENTAS CON 00/100 SOLES) POR CADA QUINQUENIO; ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral de Equidad establece:

DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE Y NO CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR LA BONIFICACIÓN ESPECIAL POR QUINQUENIOS A LOS TRABAJADORES QUE HAYAN CUMPLIDO CINCO, DIEZ, QUINCE Y VEINTE AÑOS DE TRABAJO, DEBIENDO DE ABONAR EL MONTO ASCENDENTE A S/ 250.00 (DOSCIENTOS CINCUENTAS CON 00/100 SOLES) POR CADA QUINQUENIO; ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA. TODA VEZ QUE, EL OTORGAMIENTO DE ESTA BONIFICACIÓN ESTÁ REGULADA EN EL ART. 51° DEL DEC. LEG. 276 Y EL ARBITRAJE NO ES LA VÍA CORRESPONDIENTE PARA INVOCAR SU CUMPLIMIENTO. POR TAL MOTIVO NO ACOGE LA PROPUESTA DE BONIFICACIÓN ESPECIAL POR QUINQUENIOS.

Sobre la propuesta presentada por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA:

QUINTO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR UNA CANASTA NAVIDEÑA POR EL MONTO DE S/ 850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES), DEBIENDO DE OTORGARSE LA MISMA EN EL MES DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral de Equidad establece:

DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE Y NO CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR EN FORMA EXTRAORDINARIA Y CON CARÁCTER TEMPORAL POR CONCEPTO DE CANASTA NAVIDEÑA EL MONTO DE 850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES), DEBIENDO DE OTORGARSE LA MISMA EN EL MES DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA. TODA VEZ QUE ESTE EXTREMO SOLICITADO POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL YA SE ENCUENTRA REGULADO TODOS LOS AÑOS POR EL GOBIERNO CENTRAL QUE A TRAVÉS DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS DISPONE EL OTORGAMIENTO DE UN DETERMINADO MONTO DE AGUINALDO POR NAVIDAD EN FAVOR DE TODOS LOS TRABAJADORES ESTATALES, ENTIÉNDASE FUNCIONARIOS Y SERVIDORES NOMBRADOS Y CONTRATADOS BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276; ADEMÁS, EL TRIBUNAL ARBITRAL CONSIDERA NECESARIO GUARDAR PRUDENCIA ENTRE EL EQUILIBRIO PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD Y LAS DEMANDAS LABORALES DEL SINTRAESGRA, POR TAL MOTIVO NO ACOGE LA PROPUESTA DE APOYO VACACIONAL, EN LA

MEDIDA QUE EL MONTO SOLICITADO NO ES RAZONABLE. NO EVIDENCIANDO POR TANTO ESTE TRIBUNAL FUNDAMENTO FÁCTICO-ECONÓMICO QUE SUSTENTE EL INCREMENTO ADICIONAL AL ESTABLECIDO POR LEY.

Sobre la propuesta presentada por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA:

SEXTO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR UNA BONIFICACIÓN EXCEPCIONAL POR CONCEPTO DE 1 MAYO (DÍA DEL TRABAJO) DE CADA AÑO, EL MONTO ASCENDENTE AL 50% DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL QUE PERCIBA CADA TRABAJADOR COMPRENDIDO EN EL PRESENTE PROCESO, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral de Equidad establece:

DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE Y NO CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR UNA BONIFICACIÓN EXCEPCIONAL POR CONCEPTO DE 1 DE MAYO (DÍA DEL TRABAJO) DE CADA AÑO, EL MONTO ASCENDENTE AL 50% DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL QUE PERCIBA CADA TRABAJADOR COMPRENDIDO EN EL PRESENTE PROCESO, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA. TODA VEZ QUE ES UN EXTREMO QUE EN LA PROPUESTA DE CONVENIO NO CUENTA CON SUSTENTO TÉCNICO, FÁCTICO, NI ECONÓMICO.; ADEMÁS, EL TRIBUNAL ARBITRAL CONSIDERA NECESARIO GUARDAR PRUDENCIA ENTRE EL EQUILIBRIO PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD Y LAS DEMANDAS LABORALES DEL SINTRAESGRA, POR TAL MOTIVO NO ACOGE LA PROPUESTA REFERIDA A UNA BONIFICACIÓN CON OCASIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL del trabajo, EN LA MEDIDA QUE EL MONTO SOLICITADO NO ES RAZONABLE.

Sobre la propuesta presentada por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA:

SEPTIMO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE ASIGNACION VACACIONAL EQUIVALENTE A MEDIA REMUNERACIÓN MENSUAL, DEBIENDO DE ABONAR ESTE PEDIDO EN EL MES QUE CADA TRABAJADOR HAGA USO DEL GOCE EFECTIVO DE DESCANSO, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral de Equidad establece:

DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE Y NO CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE ASIGNACION VACACIONAL EL MONTO ASCENDENTE AL 50% DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL QUE PERCIBA CADA TRABAJADOR COMPRENDIDO EN EL PRESENTE PROCESO, DEBIENDO DE ABONAR ESTE PEDIDO EN EL MES QUE CADA TRABAJADOR HAGA USO DEL GOCE EFECTIVO DE DESCANSO, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA. TODA VEZ QUE, SOBRE TAL PARTICULAR, EL LITERAL D) DEL ARTÍCULO 24 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276, LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO, SEÑALA QUE EL SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA TIENE DERECHO A GOZAR ANUALMENTE DE TREINTA (30) DÍAS DE VACACIONES REMUNERADAS, SALVO ACUMULACIÓN CONVENCIONAL HASTA DE DOS (2) PERÍODOS.

SEGUIDAMENTE, EL REGLAMENTO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM, INCORPORÓ INDISTINTAMENTE A LOS SERVIDORES EN GENERAL (SERVIDORES DE CARRERA Y SERVIDORES CONTRATADOS) OBTIENDO LA DISTINCIÓN CONTENIDA EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 276.

EN EFECTO, MEDIANTE LOS INFORMES LEGALES N° 125-2010- SERVIR/GG-OAJ Y N° 102-2012- SERVIR/GPGRH EMITIDOS POR LA AUTORIDAD SERVIR, SE CONSIDERÓ QUE NO CABRÍA NINGUNA DISTINCIÓN ENTRE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE CARRERA Y LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA, POR LO QUE ESTE TRIBUNAL ARBITRAL PUEDE VERIFICAR QUE AMBOS TIPOS DE FUNCIONARIOS TIENEN LOS MISMOS DERECHOS EN LO QUE ATAÑE AL DESCANSO VACACIONAL.

ADEMÁS, EL TRIBUNAL ARBITRAL CONSIDERA NECESARIO GUARDAR PRUDENCIA ENTRE EL EQUILIBRIO PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD Y LAS DEMANDAS LABORALES DEL SINTRAESGRA, POR TAL MOTIVO NO ACOGE LA PROPUESTA DE APOYO VACACIONAL, EN LA MEDIDA QUE EL MONTO SOLICITADO NO ES RAZONABLE.

Sobre la propuesta presentada por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA:

OCTAVO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR UNA BONIFICACIÓN POR CONCEPTO DE CANASTA DE ALIMENTOS DE MANERA MENSUAL, POR EL MONTO ASCENDENTE A LA SUMA DE S/ 850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES) CON CARÁCTER DE PERMANENTE, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral de Equidad establece:

DETERMINAR QUE ES PROCEDENTE EN PARTE Y CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR EN FORMA EXTRAORDINARIA Y CON CARÁCTER TEMPORAL UNA BONIFICACIÓN POR CONCEPTO DE CANASTA DE ALIMENTOS, POR EL MONTO ASCENDENTE A LA SUMA DE S/ 650.00 (SEISCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES) MENSUALES, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 QUIENES SON PARTE EN LA PRESENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA; Y, QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, DURANTE LOS EJERCICIOS CORRESPONDIENTES A LOS PERÍODOS 2019 Y 2020 RESPECTIVAMENTE. TODA VEZ QUE ES UNA CONDICIÓN ECONÓMICA QUE SE BASA EN TORNO AL COSTO DE VIDA Y ESTÁ RELACIONADA CON LA CANASTA DE ALIMENTOS DE LA FAMILIA DEL TRABAJADOR, TODA VEZ QUE A LA FECHA SE TIENE QUE LOS TRABAJADORES INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL TIENEN SUS REMUNERACIONES ESTANCADAS -POR MANDATO JUDICIAL- A LO LARGO DEL TIEMPO, TODA VEZ QUE TIENEN LA CONDICIÓN DE REINCOPORADOS POR SENTENCIA JUDICIAL O MEDIDA CAUTELAR; Y, SE HACE NECESARIO OTORGAR ESTA PRESTACIÓN DE CARÁCTER ALIMENTARIO EXTRAORDINARIO EN BASE A LOS FUNDAMENTOS EXPUESTOS EN LOS PUNTOS 13.11. Y SIGUIENTES DE MODO QUE PERMITIRÁ EQUILIBRAR EL PRESUPUESTO FAMILIAR Y PERMITIRÁ MEJORAR SUS CONDICIONES DE VIDA.

FINALMENTE SE DEBE PRECISAR QUE ESTE BENEFICIO REFERIDO AL OTORGAMIENTO DEL BONO ALIMENTARIO SE DEBE OTORGAR CON CARGO A LOS INGRESOS PROPIOS Y RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA.

Sobre la propuesta presentada por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa SINTRAESGRA:

NOVENO.- ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE REFRIGERIO LA SUMA DIARIA ASCENDENTE AL MONTO DE S/ 18.00 (DIECIOCHO CON 00/100 SOLES), TENIENDO EL MONTO MENSUAL DE S/ 540.00 (QUINIENTOS CUARENTA CON 00/100 SOLES), ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA CONDICIÓN DE REPUESTOS JUDICIALES QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 Y QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINTRAESGRA.

Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral de Equidad establece:

DETERMINAR QUE ES PROCEDENTE EN PARTE Y CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR EN FORMA EXTRAORDINARIA Y CON CARÁCTER TEMPORAL POR CONCEPTO DE REFRIGERIO LA SUMA DE S/ 12.00 (DOCE CON 00/100 SOLES) DIARIOS, POR LOS DÍAS EFECTIVAMENTE LABORADOS POR EL TRABAJADOR; ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA QUE SE

ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 QUIENES SON PARTE EN LA PRESENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA; Y, QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, DURANTE LOS EJERCICIOS CORRESPONDIENTES A LOS PERÍODOS 2019 Y 2020 RESPECTIVAMENTE.

AHORA BIEN, EN LO QUE RESPECTA AL CONCEPTO DE REFRIGERIO, SE VERIFICA QUE LA FINALIDAD DE TAL BENEFICIO COLECTIVO ES CUBRIR LA ALIMENTACIÓN DEL TRABAJADOR; POR TAL MOTIVO EL TRIBUNAL ARBITRAL OPTA POR ACOGER LA PROPUESTA DEL SINDICATO, NO OBSTANTE, EN RAZÓN A LOS TÉRMINOS PROPUESTOS POR EL PROPIO SINDICATO, ES NECESARIO MATIZAR Y ATENUAR LA MISMA, CONDICIONANDO SU PERCEPCIÓN A LA ASISTENCIA DIARIA AL CENTRO DE TRABAJO. EN EFECTO, ESTA DECISIÓN SE CONDICE CON LA FINALIDAD DEL BENEFICIO COLECTIVO PROPUESTO, EN LA MEDIDA QUE, NO SERÍA RAZONABLE OTORGAR MOVILIDAD PARA EL CENTRO DE TRABAJO, CUANDO EL SERVIDOR SE ENCUENTRE DE VACACIONES O HAYA FALTADO AL CENTRO DE TRABAJO POR CUALQUIER CAUSA.

FINALMENTE SE DEBE PRECISAR QUE ESTE BENEFICIO REFERIDO AL OTORGAMIENTO DE REFRIGERIO SE DEBE OTORGAR CON CARGO A LOS INGRESOS PROPIOS Y RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA.

IV.- DE LA VIGENCIA, APLICACIÓN Y FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL LAUDO ARBITRAL QUE HARÁ LAS VECES DE CONVENIO COLECTIVO:

14.1. Sobre este punto, es preciso indicar que el inciso e) del artículo 43° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, LRCT), establece como principio que el convenio colectivo rige durante el periodo que acuerden las partes, y que, a falta de acuerdo, su duración es de un año. En concordancia con lo anterior, el inciso d) del referido artículo dispone que el mencionado acuerdo continúa vigente en tanto no sea modificado por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

14.2. Así también, es necesario tomar en cuenta las disposiciones de orden público teniendo como punto de referencia el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que señala en su Artículo 73° La Vigencia del Convenio: Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la Entidad (Gobierno Regional de Arequipa).

14.3. En ese mismo orden de ideas, el Tribunal Arbitral establece que la vigencia del presente convenio colectivo se deberá extender por el periodo de dos años, es decir se efectuará durante los ejercicios fiscales 2019 y 2020 respectivamente, ello a partir del 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020, manteniéndose en tanto no sean modificados por un convenio colectivo u otro laudo arbitral.

Y este a su vez, será aplicable para todos los trabajadores empleados que se encuentren laborando bajo los alcances del Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276, que además estén afiliados al Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa y que sean parte en el presente proceso arbitral laboral, de acuerdo a lo precisado en el Numeral 1.20 del presente laudo, señalando que los beneficiarios de los efectos del laudo arbitral serán finalmente los 48 trabajadores afiliados al SINTRAESGRA que son parte en la presente negociación colectiva .

14.4. De otro lado, se debe precisar que el costo anual del proyecto de convenio colectivo presentado por la organización sindical asciende a S/ 850,068; si al mismo le agregamos el costo de las remuneraciones y beneficios vigentes que vienen percibiendo los trabajadores sujetos al presente proyecto de convenio, éste determinaría un costo total para este grupo de S/.1' 515,010, lo que significaría un incremento del 127.84%, de otorgarse lo solicitado.

Sin embargo, el costo total a nivel de Institución de las remuneraciones y beneficios vigentes, que vienen percibiendo la totalidad de los trabajadores asciende a S/ 24' 432,700 y considerando el efecto del costo de la valorización del proyecto de convenio colectivo del SINTRAESGRA y SITGRA, éste alcanzaría la suma de S/ 34' 032,828, lo que significaría un incremento del 39.29%, para el primer año de su vigencia.

Además, debe considerarse la información general otorgada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en referencia al Costo Proyectado de las Remuneraciones, Beneficios y Condiciones de Trabajo de la Totalidad de Trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa para el año 2019, tal y como se detalla de los cuadros a continuación:



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMEBRES"
 "AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

BALANCE GENERAL

(Expresado en Valores Históricos) (En Soles)

+

| | Preliminar | | | 2017-2016 |
|---------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------|
| | al 30-11-18 | | | |
| ACTIVO CORRIENTE | 153'321,341 | 115'061,083 | 104'991,864 | 9.59% |
| ACTIVO NO CORRIENTE | 3,053'334,122 | 2,663'034,563 | 2,493'564,341 | 6.80% |
| TOTAL ACTIVO | 3,201'655,463 | 2,771'095,646 | 2,591'556,205 | 6.91% |
| PASIVO CORRIENTE | 15'086,908 | 41'887,130 | 81'958,355 | -48.89% |
| PASIVO NO CORRIENTE | 140'154,918 | 187'992,495 | 219'095,852 | -14.20% |
| TOTAL PASIVO | 151'241,826 | 229'879,625 | 301'054,207 | -23.64% |
| PATRIMONIO NETO | 3,051'413,637 | 2,541'216,021 | 2,297'501,998 | 10.91% |
| TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO | 3,206'655,463 | 2,778'095,646 | 2,591'556,205 | 6.91% |

Del Balance General Preliminar del Gobierno Regional de Arequipa al 30 de noviembre de 2018, el Total Activo ascendió a S/ 3,206' 655,463, de los cuales el 95.22% S/ 3,053' 334,122 correspondió al Activo no Corriente y el 4.78% S/ 153' 321,341 al Activo Corriente.

COSTO PROYECTADO DE LAS REMUNERACIONES, BENEFICIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

| CONCEPTOS | COSTO SIN PROPUESTA (A) | COSTO CON PROPUESTA DEL SINDICATO (B) | VARIACIÓN % (B)/(A) |
|--|-------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| I. SUJETOS AL PRESENTE PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO | | | |
| SIN TRAE S GRA | | | |
| <u>Régimen del D.Leg. N° 276</u> | | | |
| - Empleados | | | |
| - Costo Anual del Proyecto de Convenio Colectivo | 664,942 | 664,942 | |
| SUBTOTAL S/ | | 850,068 | |
| | 664,942 | 1'515,010 | 127.84% |
| II. NO SUJETOS AL PRESENTE PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO | | | |
| SITGRA | | | |
| <u>Régimen del D.Leg. N° 276</u> | | | |
| - Empleados Directivo | | | |
| - Empleados | 1'443,496 | 1'443,496 | |
| - Costo Anual del Proyecto de Convenio Colectivo | 9'472,063 | 9'472,063 | |
| | | 8'750,060 | |
| SITCGRA | | | |
| <u>Régimen del D.Leg. N° 276</u> | | | |
| - Empleados | | | |
| | 3'832,161 | 3'832,161 | |
| NO AFILIADOS | | | |
| <u>Régimen del D.Leg. N° 276</u> | | | |
| - Empleado de Dirección | | | |
| - Empleado de Confianza | 371,221 | 371,221 | |
| - Empleados Directivo | 512,660 | 512,660 | |
| - Empleados | 2'399,678 | 2'399,678 | |
| - Empleados con Medida Cautelar | 1'568,822 | 1'568,822 | |
| - Empleados con Sentencia Judicial | 779,935 | 779,935 | |
| - <u>Régimen del D.Leg. N° 1057</u> | 306,067 | 306,067 | |
| - Empleados CAS | | | |
| | 3'281,655 | 3'281,655 | |
| SUBTOTAL S/ | 23'767,768 | 32'517,818 | 36.81% |
| III. COSTO LABORAL TOTAL A NIVEL DE INSTITUCIÓN (I+II) S/ | 24'432,700 | 34'032,828 | 39.29% |

14.5. Los precitados beneficios y reconocimiento de condiciones económicas señalados en los párrafos precedentes (Movilidad, refrigerio y canasta de alimentos) de la propuesta de convenio colectivo son extraordinarios y temporales; y, se otorgan además en base a la autonomía económica y administrativa otorgada por la Constitución Política del Estado a los Gobiernos Regionales que establece en sus Artículos 191°, 192° y 193°: "Los Gobiernos Regionales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia..."; "Los gobiernos regionales promueven el desarrollo y la economía regional, fomentan las inversiones, actividades y

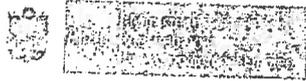
servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo..."; "Son bienes y rentas de los Gobiernos Regionales...". Lo que además está regulado en la Ley de Bases de la Descentralización.

Ahora bien, de otro lado, se tiene de la propia información remita por el Gobierno Regional de Arequipa que, al 30 de noviembre de 2018, la Institución obtiene un Superávit del período ascendente a S/ 502' 409,160, que se atribuye principalmente al Superávit de Operación y los Otros Ingresos Netos. Siendo el Superávit de Operación ascendió a S/ 460' 069,337, debido principalmente a la menor participación de los Gastos de Operación ascendente a S/ 99' 494,330; los Otros Ingresos Netos ascendieron a S/ 41' 446,973, que representaron el 7.41% del Total Ingresos; y, los Ingresos Financieros Netos ascendieron a S/ 892,850, que representó el 0.16% del Total Ingresos.

14.6. Ahora bien, de igual forma se puede verificar que estos beneficios de carácter económico no generan mayor impacto económico en el presupuesto de la Entidad; lo que se trasluce del análisis y evaluación de la información y documentación remitida por ambas partes en el proceso arbitral que el Gobierno Regional de Arequipa; habiendo advertido el Colegiado Arbitral que el Gobierno Regional de Arequipa cuenta con recursos para poder atender los extremos que son materia de la presente negociación colectiva incoada por el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa, lo que se puede verificar del Memorándum N° 208-2018-GRA/ORA-OC y sus anexos remitidos por la Oficina de Contabilidad del Gobierno Regional de Arequipa, teniendo como Referencia el Memorándum Múltiple N° 1044-2018/GRA/GR; el Oficio N°996-2018-GRA/GRTPE-OA y el Oficio N°503-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-SDRG, conteniendo los Estados de Gestión; los Estados de Situación Financiera y los Estados de Flujo de Efectivo. Así como lo señalado en el Memorándum N° 207-2018-GRA/ORA-OC y sus anexos remitidos por la Oficina de Contabilidad; el Informe N° 2393-2018-GRA/ORPPOT-OPT y anexos emitido por la Oficina de Recursos Humanos e Informe N° 131-2018-GRA/ORH/JEBO y anexos remitido por el Área de Remuneraciones. Además de lo verificado en los Flujos de Caja de la Unidad Ejecutora N° 0757: Gobierno Regional de Arequipa y anexos relacionados con el Flujo de Caja Proyectado al 2019, el Flujo de Caja Proyectado al 2020 y el Flujo de Caja Proyectado al 2025, documentos oficiales suscritos por los Jefes de las Oficinas de Administración, Contabilidad y Tesorería del Gobierno Regional de Arequipa. Obviamente en lo referente a las partidas presupuestales y con cargo a los Ingresos Propios y Recursos Directamente Recaudados de la Entidad.

14.7. Ello de conformidad además a lo señalado en el Dictamen Económico Laboral N° 045-2019-MTPE/2/14.1 remitido por el Director de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; además del resultado del análisis, evaluación y valoración desarrollado por el Tribunal Arbitral de los informes técnico-económico-financieros-contables remitidos por el Gobierno Regional de Arequipa y el Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa. Pues debe tenerse en cuenta que los incrementos y mejoras económicas, son excepcionales y tienen carácter temporal y sólo podrán darse en base a los Ingresos Propios y/o Recursos Directamente Recaudados del Gobierno Regional de Arequipa, durante los ejercicios fiscales de los años 2019-2020 en favor de los trabajadores que se encuentran laborando bajo el Régimen del

Decreto Legislativo 276 que se encuentren afiliados al SINTRAESGRA y que sean parte de la presente negociación colectiva, debiendo tenerse en cuenta las variables establecidas en el presente Laudo Arbitral, como se aprecia de los siguientes cuadros:



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMERES"
 "AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

**COSTO ANUAL DEL PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO PARA EL
 PRIMER AÑO SINTRAESGRA (En Soles) (Dictamen MINTRA)**

| CONCEPTOS | Régimen del D.L. N° 276 | % |
|--|----------------------------|----------------|
| | 32 Empleados | |
| 1. "Movilidad" | 172,800 | 20.33% |
| 2. "Asignación Familiar" | 58,068 | 6.83% |
| 3. "Asignación de Escolaridad" | 1,600 | 0.19% |
| 4. "Bonificación Especial por Quinquenios" | 8,250 | 0.97% |
| 5. "Asignación Vacacional" | 24,195 | 2.85% |
| 6. "Primero de Mayo" | 24,195 | 2.85% |
| 7. "Canasta Navideña" | 27,200 | 3.20% |
| 8. "Canasta de Alimentos" | 326,400 | 38.40% |
| 9. "Asignación de Refrigerio" | 207,360 | 24.39% |
| TOTAL | 850,068 | 100.00% |

Se puede verificar del Costo anual del proyecto de convenio colectivo de la Organización Sindical, los conceptos con mayor costo son: la Canasta de Alimentos, la Asignación de Refrigerio y la Movilidad que representan el 38.40%, 24.39% y el 20.33% respectivamente.

**COSTO ANUAL DEL PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO SINTRAESGRA
 PARA EL PRIMER AÑO (CON 48 Trabajadores) (Proyectado por el Tribunal)**

| CONCEPTOS | Régimen del D.L. N° 276 |
|--|----------------------------|
| | 48 Empleados |
| 1. "Movilidad" | 259,200 |
| 2. "Asignación Familiar" | 87,102 |
| 3. "Asignación de Escolaridad" | 2,400 |
| 4. "Bonificación Especial por Quinquenios" | 9,500 |
| 5. "Asignación Vacacional" | 36,293 |
| 6. "Primero de Mayo" | 36,293 |
| 7. "Canasta Navideña" | 40,800 |
| 8. "Canasta de Alimentos" | 489,600 |
| 9. "Asignación de Refrigerio" | 311,040 |
| TOTAL | 1'272,228 |

14.8. Finalmente estando a lo normado en el Artículo 51° de la Constitución Política del Estado y desarrollado en el numeral 28° Inciso 2 de la Carta Magna que reconoce a la Negociación Colectiva como Derecho Constitucional, una norma Constitucional no puede ni debe estar subordinada ni menos desnaturalizada por normas ordinarias como son la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; más aún, estando a lo que se encuentra institucionalizado y normado a través de las decisiones asumidas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el Convenio N° 151.

En virtud a lo expuesto en los párrafos precedentes este Tribunal Arbitral.

RESUELVE:

PRIMERO.- DETERMINAR QUE ES PROCEDENTE EN PARTE Y CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR EN FORMA EXTRAORDINARIA Y CON CARÁCTER TEMPORAL POR CONCEPTO DE MOVILIDAD LA SUMA DE S/ 10.00 (DIEZ CON 00/100 SOLES) DIARIOS, POR LOS DÍAS EFECTIVAMENTE LABORADOS; ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 QUIENES SON PARTE EN LA PRESENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DE ACUERDO A LO PRECISADO EN EL NUMERAL 1.20. DE ESTE LAUDO; Y, QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, DURANTE LOS EJERCICIOS CORRESPONDIENTES A LOS PERÍODOS 2019 Y 2020 RESPECTIVAMENTE.

SEGUNDO.- DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE Y NO CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LA SUMA ASCENDENTE AL 10% DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA MENSUAL, ELLO EN FAVOR DE CADA TRABAJADOR AFILIADO AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA.

TERCERO.- DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE Y NO CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE INCREMENTAR POR CONCEPTO DE ASIGNACION POR ESCOLARIDAD LA SUMA DE S/ 50.00 MENSUALES, MONTO ADICIONAL AL QUE EL GOBIERNO CENTRAL APRUEBE Y OTORGUE POR ESE CONCEPTO, ELLO EN FAVOR DE CADA TRABAJADOR AFILIADO AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, DURANTE LOS EJERCICIOS CORRESPONDIENTES A LOS PERÍODOS 2019 Y 2020 RESPECTIVAMENTE

CUARTO.- DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE Y NO CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR LA BONIFICACIÓN ESPECIAL POR QUINQUENIOS A LOS TRABAJADORES QUE HAYAN CUMPLIDO CINCO, DIEZ, QUINCE Y VEINTE AÑOS DE TRABAJO, DEBIENDO DE ABONAR EL MONTO ASCENDENTE A S/ 250.00 (DOSCIENTOS

CINCUENTA CON 00/100 SOLES) POR CADA QUINQUENIO, ELLO EN FAVOR DE CADA TRABAJADOR AFILIADO AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, DURANTE LOS EJERCICIOS CORRESPONDIENTES A LOS PERÍODOS 2019 Y 2020 RESPECTIVAMENTE

QUINTO.- DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE Y NO CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR EN FORMA EXTRAORDINARIA Y CON CARÁCTER TEMPORAL POR CONCEPTO DE CANASTA NAVIDEÑA EL MONTO DE 850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES), DEBIENDO DE OTORGARSE LA MISMA EN EL MES DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, ELLO EN FAVOR DE CADA TRABAJADOR AFILIADO AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, DURANTE LOS EJERCICIOS CORRESPONDIENTES A LOS PERÍODOS 2019 Y 2020 RESPECTIVAMENTE.

SEXTO.- DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE Y NO CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR UNA BONIFICACIÓN EXCEPCIONAL POR CONCEPTO DE 1 DE MAYO (DÍA DEL TRABAJO) DE CADA AÑO, EL MONTO ASCENDENTE AL 50% DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL QUE PERCIBA CADA TRABAJADOR COMPRENDIDO EN EL PRESENTE PROCESO AFILIADO AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, DURANTE LOS EJERCICIOS CORRESPONDIENTES A LOS PERÍODOS 2019 Y 2020 RESPECTIVAMENTE.

SEPTIMO.- DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE Y NO CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE ASIGNACION VACACIONAL EL MONTO ASCENDENTE AL 50% DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL QUE PERCIBA CADA TRABAJADOR COMPRENDIDO EN EL PRESENTE PROCESO AFILIADO AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, DURANTE LOS EJERCICIOS CORRESPONDIENTES A LOS PERÍODOS 2019 Y 2020 RESPECTIVAMENTE.

OCTAVO.- DETERMINAR QUE ES PROCEDENTE EN PARTE Y CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR EN FORMA EXTRAORDINARIA Y CON CARÁCTER TEMPORAL UNA BONIFICACIÓN POR CONCEPTO DE CANASTA DE ALIMENTOS POR EL MONTO ASCENDENTE A LA SUMA DE S/ 650.00 (SEISCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES) MENSUALES, ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 QUIENES SON PARTE EN LA PRESENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DE ACUERDO A LO PRECISADO EN EL NUMERAL 1.20. DE ESTE LAUDO; Y, QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, DURANTE LOS EJERCICIOS CORRESPONDIENTES A LOS PERÍODOS 2019 Y 2020 RESPECTIVAMENTE.

NOVENO.- DETERMINAR QUE ES PROCEDENTE EN PARTE Y CORRESPONDE ESTABLECER QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEBE OTORGAR EN FORMA EXTRAORDINARIA Y CON

CARÁCTER TEMPORAL POR CONCEPTO DE REFRIGERIO LA SUMA DE S/ 12.00 (DOCE CON 00/100 SOLES) DIARIOS, POR LOS DÍAS EFECTIVAMENTE LABORADOS; ELLO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA QUE SE ENCUENTREN LABORANDO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEC. LEG. 276 QUIENES SON PARTE EN LA PRESENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DE ACUERDO A LO PRECISADO EN EL NUMERAL 1.20. DE ESTE LAUDO; Y, QUE A SU VEZ ESTÉN AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, DURANTE LOS EJERCICIOS CORRESPONDIENTES A LOS PERÍODOS 2019 Y 2020 RESPECTIVAMENTE.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE A LAS PARTES SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA SINTRAESGRA Y A LA ENTIDAD GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA; ASÍ COMO A LA AUTORIDAD COMPETENTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PARA LOS FINES DE LEY CORRESPONDIENTES.

Arequipa, 27 de mayo de 2019.



Abog. JOSÉ ALEJANDRO SUÁREZ ZANABRIA
Presidente del Tribunal Arbitral



Abog. JORGE LUIS CÁCERES ARCE
Integrante del Tribunal Arbitral



Abog. VÍCTOR ÁLVARO SÁNCHEZ REMOND
Integrante del Tribunal Arbitral



Abog. NEIL AMADOR HUAMÁN PAREDES
Secretario del Tribunal Arbitral

C8260

"Año de la Universalización de la Salud"

Arequipa. 10 de enero del 2020

OFICIO N° 002 -2020-SINTRAESGRA

Sr.
ABOG. JOSE LIZARDO DAVILA PORTUGAL
Jefe de Recursos Humanos
Gobierno Regional de Arequipa
Av. Unión N° 200 Paucarpata - Arequipa.

| | |
|-------------------------------|--------------|
| GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA | |
| SEDE CENTRAL | |
| TRÁMITE DOCUMENTARIO | |
| 10 ENE. 2020 | |
| DOC: 2782833 | EXP: 1542596 |
| FECHAS: 11 | HORA: 15:30 |

Presente.

ASUNTO : Presentación Pliego de Reclamos

Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente, así mismo hacerle llegar en adjunto nuestro pliego de reclamos del Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa (SINTRAESGRA), del Periodo 2021 – 2022.

Para lo cual solicito su atención y aprobación correspondiente en el más corto plazo.

Adjunto al presente:

Pliego de Reclamos 2021 – 2022.

Constancia de Inscripción y Reconocimiento de la Junta Directiva por la Gerencia de Trabajo.

Copia de DNI del Secretario General (SINTRAESGRA).

Atentamente

SINTRAESGRA

Wilber C. Soto Ancolla
SECRETARIO GENERAL

SINTRAESGRA

IVAN M. OVIEDO TICONA
Sub Secretario General

PLIEGO DE RECLAMOS 2021 - 2022

I. ENTIDAD PÚBLICA:

Gobierno Regional de Arequipa, debidamente representado por Arq. **Elmer Cáceres Llica** en Calidad de Gobernador y Titular del Pliego con domicilio en Av. Kennedy S/n - Paucarpata - Arequipa

II. ORGANIZACION SINDICAL:

Sindicato de Trabajadores Estables del Gobierno Regional de Arequipa - SINTRAESGRA, debidamente representada por su **Secretario General** - el Sr. **Wilber Crispín Suri Ancalla** dirigente en representación de sus afiliados; señalando domicilio Procesal en Calle Octavio Muñoz Najar N° 140 of. 210 - Cercado de Arequipa; a usted con el debido respeto decimos:



En mérito al presente documento, dentro del término Legal, hacemos de conocimiento nuestro Pliego de Reclamos; el mismo que fuera aprobado debidamente en Asamblea General, con la finalidad de dar comienzo a la Negociación Colectiva correspondiente para el Periodo 2021 - 2022; ello en ejercicio de nuestros derechos reconocidos en nuestra Carta Magna y demás normas complementarias.

Asimismo, solicitamos a su representada en atención al presente, proceda a conformar la Comisión Paritaria respectiva y programar fecha y hora para dar inicio a las conversaciones respectivas sobre la Negociación Colectiva en mención.

III. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Motivación Jurídica

El inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales".

Los Convenios 98 y 151 de la OIT ratificados por el Perú, son normas con jerarquía Constitucional por mandato de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución. En este marco, el artículo 4 del Convenio N° 98, obliga a los Estados firmantes el uso de procedimientos de negociación voluntaria, que implica la facultad de las partes para regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, por ello sus interlocutores válidos puedan negociar y convenir libre y voluntariamente, entre otras cosas, acordar la vigencia del convenio colectivo. Además, el artículo 7 del Convenio OIT 151, al referirse a la determinación de las "**condiciones de empleo**", incluye remuneraciones y otras materias con incidencia económica.

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo D.S. 010-2003- TR y su Reglamento D.S. 011-92-TR.

Decreto Legislativo N° 276 - Ley de la Carrera Administrativa y su respectivo Reglamento aprobado por el D.S. 005-90-PCM

El derecho fundamental de Negociación Colectiva por ser de jerarquía Constitucional impide cualquier prohibición jurídica existente o que pudiera existir sobre incrementos remunerativos. Por ello, el artículo 6 de la Ley Anual de Presupuesto para el año 2019, Ley N° 30879, no prohíbe incrementos remunerativos provenientes de la Negociación Colectiva.



IV. SOBRE EL ÁMBITO DE LA APLICACIÓN

El presente convenio deberá ser aplicado a todos los Trabajadores Afiliados a nuestra Organización Sindical - **SINTRAESGRA**

V. SOBRE LOS DERECHOS RECONOCIDOS

La Entidad Publica reconoce que todos los derechos obtenidos mediante Pactos Colectivos, Laudos Arbitrales y Resoluciones Administrativas que vienen siendo objeto de ejecución; seguirán siendo aplicados en favor de los afiliados de nuestra Organización Sindical.

VI. SOBRE LAS PRETENSIONES ECONÓMICAS

PRIMERO: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar un incremento salarial por Concepto de **Costo de Vida** ascendente a S/ 1,200.00 (MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES) sobre la Remuneración Básica Total permanente que viene percibiendo cada Trabajador Sindicalizado; debiendo ser independiente de cualquier otro incremento que se pueda percibir, el mismo que obtendrá el carácter de permanente.

SEGUNDO: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar una **Bonificación por Concepto de Movilidad** ascendente a S/. 450.00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES) mensuales sobre la remuneración básica total permanente que viene percibiendo cada Trabajador Sindicalizado, el mismo que tendrá carácter permanente.

TERCERO: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar una Bonificación por concepto de **Asignación Familiar**, en un equivalente al **10%** de la Remuneración Básica mensual que viene percibiendo cada Trabajador Sindicalizado; el mismo que tendrá carácter permanente.



CUARTO: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar un incremento por concepto de **Onomástico del Trabajador** por monto ascendente a S/600.00 (SEISCIENTOS CON 00/100 SOLES) el mismo que tendrá el carácter permanente.

QUINTO: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar un incremento por concepto de **Escolaridad** por el monto ascendente a S/500.00 (QUINIENTOS CON 00/100 SOLES) haciéndose efectivo en el mes de Febrero de cada año respectivo; el mismo que es adicional a lo establecido por Ley; optando el carácter permanente.

SEXTO: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar una Bonificación Especial por concepto de **Quinquenio** en equivalente al 25% de la Remuneración Total percibida por cada trabajador que hayan cumplido cinc, diez, quince y veinte años según corresponda; haciéndose efectivo en la fecha que se cumple el quinquenio.



SÉPTIMO: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar por Compensación por Tiempo de Servicios una Remuneración mensual por cada año de servicio, hasta por un tope de 30 años tomando como base 10 remuneraciones mínimas vitales vigentes a la fecha de cese del trabajador, ya sea por Cese Definitivo; Renuncia, Incapacidad Permanente Física y/o Mental y/o Fallecimiento; siendo como base de computo de años el ingreso a laborar.

OCTAVO: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar una Bonificación Excepcional por el día de la Madre, día del Padre y día del Trabajo; en un monto ascendente al 50% de la remuneración mensual de cada trabajador afiliado, el mismo que obtendrá el carácter de permanente.

NOVENO: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar una Bonificación por concepto de Cierre de Pliego ascendente a S/ 950.00 (NOVECIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES), el que deberá ser entregado conforme al artículo 19 del DL 650 y abonado los 01 del mes junio de los respectivos periodos.

DÉCIMO: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar por Compensación por Tiempo de Servicios una Remuneración mensual por cada año de servicio, hasta por un tope de 30 años al momento de producirse el término de la carrera del trabajador, ya sea por Cese Definitivo; Renuncia, Incapacidad Permanente Física y/o Mental y/o Fallecimiento; siendo como base de computo de años el ingreso a laborar

VII. SOBRE LAS PRETENSIONES DE TRABAJO

DECIMA PRIMERA: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar la **Canasta Navideña** por un monto equivalente en a S/. 1000.00 (UN MIL CON 00/100 SOLES) o en su similar en vales de consumo; la misma que obtendrá el carácter de permanente.

DECIMA SEGUNDA: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar una **Canasta de Alimentos**, por un monto equivalente a la suma de S/. 1,200.00 (UN MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES) mensuales a cada trabajador afiliado, la misma que obtendrá el carácter de permanente.

DECIMA TERCERA: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar **REFRIGERIO** a todos los trabajadores afiliados, en el monto equivalente a S/ 720.00 (SETECIENTOS VEINTE CON 00/100 SOLES) mensuales, la misma que obtendrá el carácter de permanente.



DÉCIMA CUARTA: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar **Vestimenta** anualmente por el valor de S/ 3,000.00 (TRES MIL CON 00/100 SOLES) a los trabajadores afiliados a nuestra representada conforme al siguiente detalle:

Varones: Dos (02) sacos; dos (02) pantalones, dos (02) camisas manga larga, dos (02) corbatas; dos (02) pares de zapatos y un (01) sombrero.

Damas: Dos (02) sacos, Una (01) Falda y Un (01) pantalón, dos (02) blusas manga larga, dos (02) pañuelos, dos (02) pares de zapatos; un (01) sombrero.

DÉCIMO QUINTA: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en contratar y asumir el pago del 100% del Servicio de Seguro Médico Particular en favor de nuestros afiliados, que brindara asistencia médica con cobertura en Atención Medica Ambulatoria; Exámenes Auxiliares que no requieran hospitalización; tratamientos por enfermedades de cualquier tipo; Atención por Maternidad (Pre - Parto y Post Parto); Oncología; Hospitalización; Operaciones Quirúrgicas; Laboratorios de Análisis Clínicos entre otros.



DÉCIMO SEXTA: El Gobierno Regional de Arequipa y el Sindicato convienen en mantener un Clima Laboral respetuoso y armonioso en todas las sedes institucionales Laborales; ello en favor tanto de la Institución como de los afiliados.

VIII. SOBRE LOS ASPECTOS SINDICALES

DÉCIMA SÉPTIMA: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en Implementar el Plan de Capacitación básica masiva en favor de los integrantes del SINTRAESGRA; debiendo la entidad Publica solventar los costos que irroguen las mismas.

DÉCIMA OCTAVA: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en Implementar los Procesos de Nombramiento de los trabajadores sindicalizados que hayan realizado labores efectivas de carácter permanente durante tres (03) años cumplidos.

DÉCIMA NOVENA: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar **Licencia Sindical** por el Plazo de Sesenta (60) días anuales a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato (Secretario General, y/o el que haga sus veces, Secretario de Defensa, Secretario de Organización y Secretario de Economía.

DECIMA SEXTA: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar Pasajes, Viáticos, Movilidad y Licencia con goce de Haber, en favor de los dirigentes de nuestro Gremio Sindical; para que puedan participar en los Eventos Sindicales a Nivel Nacional y/o realizar gestiones en favor del SINTRAESGRA.

DECIMA SEPTIMA: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en otorgar Licencia a los Trabajadores afiliados por enfermedad o accidentes de familiares directos como hijos, padres, conyugues o convivientes, por el plazo respectivo de 10 días.

DECIMA OCTAVA: El Gobierno Regional de Arequipa conviene en Subvencionar al 100% los Gastos por Sepelio en caso de Fallecimiento del Trabajador Afiliado al SINTRAESGRA, y el 60% los Gastos por Sepelio en caso de Fallecimiento de cualquier familiar directo, cualquiera fuese la circunstancia del deceso.

DÉCIMA NOVENA: El Gobierno Regional conviene en otorgar a favor de los trabajadores Afiliados al SINTRAESGRA, una bonificación Especial ascendente a la suma de tres remuneraciones por fallecimiento de los familiares de primero y segundo grado de consanguinidad, la cual obtendrá el carácter de permanente.



IX. DE LOS REPRESENTANTES Y FACULTADES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Conforme a lo señalado en Asamblea General, hemos cumplido con designar y otorgar facultades negociadoras para este pliego a los siguientes trabajadores:

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| Wilber Crispín Suri Ancalla | - Secretario General |
| Ivan Miguel Oviedo Ticona | - Sub Secretario General |
| David Mollepaza Loayza | - Secretario de Defensa |
| Rosa M. Pinto de Céspedes | - Secretaria de Actas |



Que la Comisión Negociadora se encuentra investida de las más amplias facultades para participar en la Negociación Colectiva, practicar sin límites ni excepción alguna los actos procesales propios de esta, suscribir cualquier acuerdo y llegado el caso, la convención Colectiva de Trabajo; asimismo someter las controversias a conciliación ante la autoridad de trabajo o personas o entidades privadas, y de ser el caso para someter el diferendo a arbitraje y en tal caso suscribir el acta de compromiso arbitral, formular la propuesta final y participar en el Proceso Arbitral.

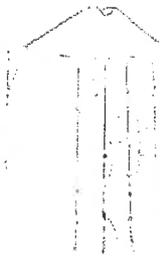
Arequipa, enero del 2020

Arequipa

GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

GOBIERNO REGIONAL



SUBDIRECCIÓN DE REGISTROS GENERALES
CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN
EXPEDIENTE N° 06-2017-GRA-GRTPE-DPSCL-SDRG

Al escrito con registro de trámite documentario N° 2393955, de fecha 28 de agosto de 2019 y su escrito de subsanación de fecha 02 de Octubre de 2019, con registro de trámite documentario N° 2485699, estando lo que aparece de las Actas de fecha 13 de agosto de 2019, donde han procedido con elegir a su Nueva Junta Directiva, acuerdo ratificado mediante Asamblea de Asamblea Extraordinaria de fecha 24 de septiembre de 2019; donde proceden a dar cumplimiento a su procedimiento electoral y elegir a su **JUNTA DIRECTIVA** de acuerdo a su Estatuto y de conformidad con lo establecido en el artículo 2° de la Ley 27556, Ley que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, "ROSSP" reglamentado por los artículos 2° y 3° del Decreto Supremo 003-2004-TR; y lo señalado en el numeral 366 del T.U.P.A. Regional, aprobado mediante ORDENANZA REGIONAL N° 273-Arequipa, en concordancia con la Directiva 001-2004-DNRT aprobada por Resolución Directoral N° 001-2004-MTPE/DVMT/DNRT; por lo que se deja **CONSTANCIA DE LA APROBACIÓN AUTOMÁTICA DE LA NUEVA JUNTA DIRECTIVA del SINDICATO DE TRABAJADORES ESTABLES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA;** encabezada por su Secretario General: **WILBER CRISPIN SURI ANCALLA**, con DNI N° 29413130; como Sub Secretario General: **IVAN MIGUEL OVIEDO TICONA**, con DNI N° 29385775; como Secretario de Organización: **PEDRO ANTONIO DE LA TORRE PIMENTEL**, con DNI N° 45880473; como Secretario de Defensa: **DAVID MOLLEPAZA LOAYZA**, con DNI N° 29246459; como Secretaria de Economía: **ROSALIA ESCOBAR LLANQUE**, con DNI N° 29463937; como Secretaria de Actas: **ROSA MERCEDES PINTO DE CESPEDES**, con DNI N° 29219694. Todos para el periodo de un año del **01 de septiembre de 2019 al 31 de agosto del 2020**, así queda registrado en el Registro de Juntas Directivas de la Sub Dirección de Registros Generales de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa.-----



Arequipa, 07 de Octubre de 2019.

GERENCIA REGIONAL DE AREQUIPA
[Handwritten signature]

Construyendo la Mejor

